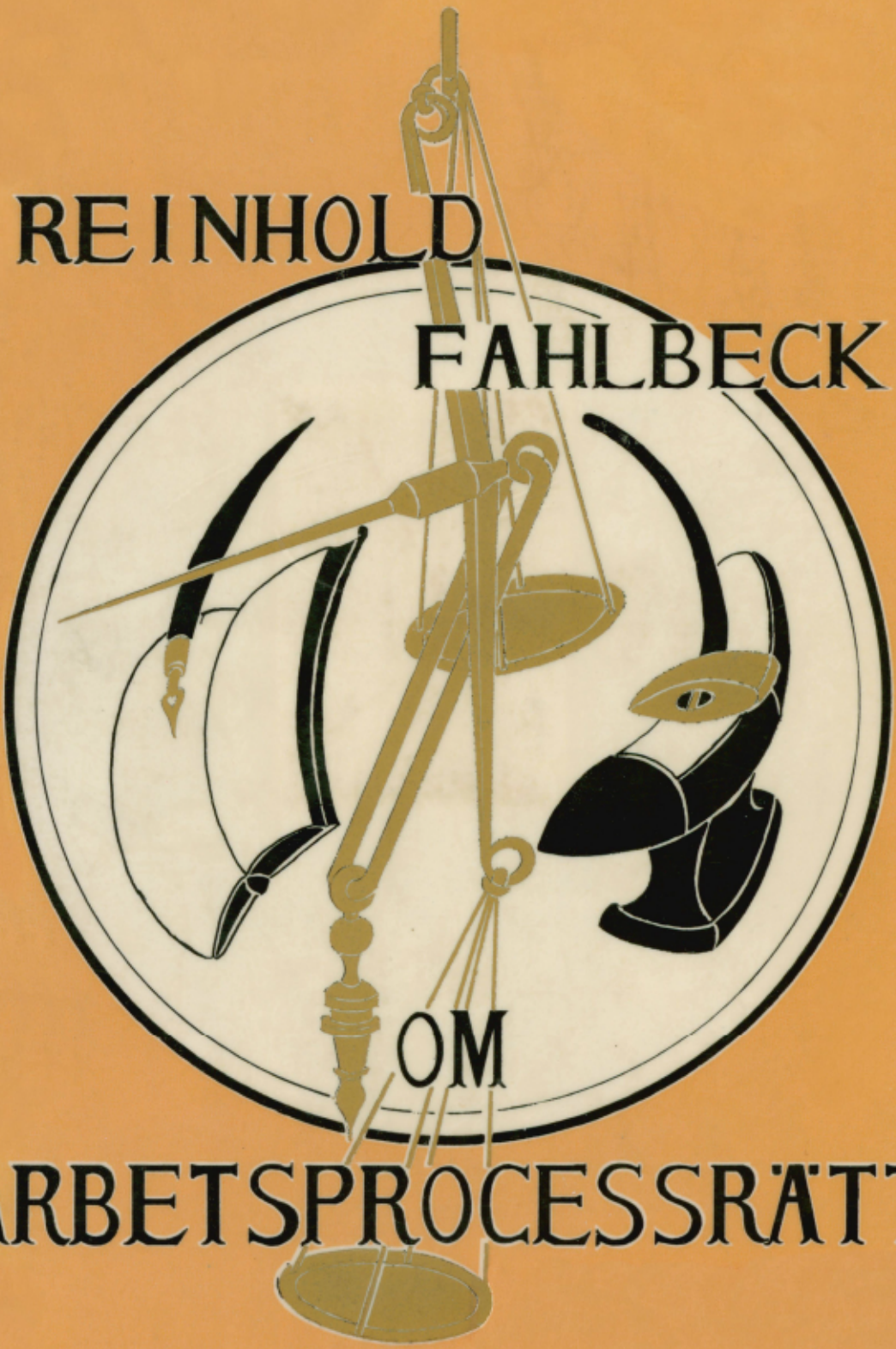
REINHOLD FAHLBECK



OM ARBETSPROCESSRÄTT

JURIDISKA INSTITUTIONEN
BIBLIOTEKET
LUND

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

• Kopiera och vidaredistribuera materialet oavsett medium eller format

• Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

• Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f4488

E-boken är publicerad av Juridiska fakulteten vid Lunds universitet 2023
eISBN: 9789198793383
DOI: https://doi.org/10.37852/oblu.218

Denna text är licensierad under CC BY-NC 4.0, Erkännande.
(Se fullständiga villkor: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv).
Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men ej användas i kommersiella syften. Verkets upphovsperson måste anges.

Om arbetsprocessrätt

Om arbetsprocessrätt

Studier i det fackliga tvisteförhandlandets juridik

av

Reinhold Fahlbeck

With a Summary in English

P A Norstedt & Söners förlag
Stockholm

ISBN 91-1-747461-2
© P A Norstedt & Söners förlag 1974
Stockholm 1974
Kungl. Boktryckeriet P A Norstedt & Söner 747300

Till minnet av
Pontus Fahlbeck

Inrättandet af förlikningsnämnder för slitande af tvister mellan arbetare och arbetsgifvare är till fromma för en lugn utveckling; dock förutsätter denna inrättning gerna en fast organisation bland arbetarna. Försök med densamma kunde dock göras ju förr dess hellre.
(Stånd och klasser, 1892.)

Förord

Det är en angenäm och angelägen plikt att här tacka tre professorer, vilkas tid och kunnande jag haft förmånen att få tillgodogöra mig i omfattande grad. — Professor Per Olof Bolding har varit min handledare. Ehuru avhandlingsarbetet med tiden fick en alltmera ändrad inriktning har han med tålamod och intresse bistått mig. Han förmedlade kontakten med University of Illinois och möjliggjorde därigenom ett fruktbart studiebesök där under vinterhalvåret 1969—1970. — Professor Axel Adlercreutz har ävenledes läst alla utkast till avhandlingen och givit mig råd och synpunkter. — Professor Folke Schmidt läste, kommenterade och gav konstruktiv kritik av flera manuskript under avhandlingsarbetets första år.

Professor Carl Martin Roos har läst och kommenterat utkast till kapitel 13 och till ett avsnitt av kapitel 14.

Under arbetets gång har jag erhållit hjälp från flera myndigheter och organisationer. Särskilt vill jag tacka chefen för Statens förlikningsmannaexpedition, byråchefen Karl-Axel Nordfors, och direktören Sven Lindeborg vid Sveriges Verkstadsförening.

Ekonomiska bidrag har utgått från flera källor. Juridiska fakulteten i Lund och Statens råd för samhällsforskning har beviljat mig stipendier under arbetets gång. Min studieresa till USA finansierades delvis genom anslag ur Emmy Ekbergs stipendiefond. Även i övrigt har anslag utgått ur denna fond.

Arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning har på ett utomordentligt sätt bistått mig. Fonden har beviljat mig ett antal anslag. Fondens bidrag till tryckningskostnaderna möjliggör avhandlingens utgivning i föreliggande omfattning.

Bokomslaget har utförts av min svåger och synnerlige vän, konstnären Axel Fredrik Glans, Leksand.

Fru Agnetta Kretz har renskrivit större delen av avhandlingen. Hennes noggrannhet har underlättat arbetet och hennes sinne för maskinskrivningskonstens estetik har varit en lisa för ögat. — Kontorsbiträdet Ulla-Britta Bergkvist har även varit mig behjälplig med utskrifter.

Den engelska sammanfattningen har språkgranskats av min hustru och av lektor Robert Price. Min hustru har även upprättat rättsfallsregistret samt biträtt mig vid korrekturläsningen.

Till alla som på olika sätt underlättat mitt arbete riktar jag ett varmt tack.

Lund i oktober 1974

Reinhold Fahlbeck

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AK	Andra kammaren
AL	Aktiebolagslagen
BAO	Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
BFO	Bankernas Förhandlingsorganisation
BPA	Byggfackens Produktions AB
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
DN	Dagens Nyheter
FF	Försäkringsanställdas förbund
FFL	Lagen om förenings- och förhandlingsrätt
FFO	Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation
FK	Första kammaren
FL	Lagen om ekonomiska föreningar
FOK	Förhandlingsordning — Kommuner
FTF	Försäkringstjänstemannaförbundet
HD	Högsta domstolen
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
IFRF	Institutet för Rättsvetenskaplig Forskning
ILO	International Labour Organisation
InU	Inrikesutskottet
JFO	Jordbrukskasserörelsens Förhandlingsorganisation
KHA	Kommunala huvudavtalet
KAB	Sveriges Kooperativa och Allmännyttiga Bostadsföretags förhandlingsorganisation.
KF	Kooperativa förbundet
KAL	Kollektivavtalslagen
KFO	Kooperationens förhandlingsorganisation
KomtjL	Kommunaltjänstemannalagen
LAD	Lagen om arbetsdomstol
LARA	Lagen om rättegång i arbetstvister
LAS	Lagen om anställningsskydd
LFO	Förhandlingsordning—Landsting
LKAB	Luossavaara-Kirunavaara AB
LO	Landsorganisationen i Sverige
LU	Lagutskottet. Andra lagutskottet förkortas 2LU
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avdelning I
NRB	Rättegångsbalken 1942
Prop	Kunglig proposition
Prot	Protokoll
RB	Rättegångsbalken
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledarförbund

SAS	Scandinavian Airlines System
SAV	Statens Avtalsverk
SFO	Statsföretagens förhandlingsorganisation
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SmL	Lagen om skiljemän
SOS	Sveriges officiella statistik
SOU	Statens Offentliga Utredningar
SoU	Socialutskottet
SPF	Svensk Pilotförening
SpFO	Sparbankernas Förhandlingsorganisation
SR	Statstjänstemännens Riksförbund
StjL	Statstjänstemannalagen
SvJT	Svensk Juristtidning
TA	Tidningarnas Arbetsgivareförbund
TBV	Tjänstemännens Bildningsverksamhet
VF	Sveriges Verkstadsförening
ÄRB	Äldre rättegångsbalken

Innehåll

FÖRORD VII

FÖRKORTNINGAR IX

INNEHÅLLSFÖRTECKNING XI

INLEDNING 1
1.1 Ämnet 1
1.1.1. Ämnesval och ämnesbehandling 1
1.1.2 Några utgångspunkter 5
1.1.3 Ämnesavgränsning 6
1.1.4 Några terminologiska preciseringar 7
1.2 Materialet 8
1.2.1 Inledning 8
1.2.2 Avtalen 9
1.2.2.1 Inledning 9
1.2.2.2 Huvudavtal 10
1.2.2.3 Andra kollektivavtal 11
1.2.3 Föreningsstadgar 13
1.2.4 Arkivmaterial från Verkstadsföreningen 13
1.2.5 Förhandlingslitteraturen 14

Kapitel 1 Förhandlingsordningarnas syfte 15

Kapitel 2 Förhandlingsskyldighetens ämnesomfattning. Vad är part skyldig att förhandla om? 18
2.1 Inledning 18
2.2 FFL 19
2.3 Avtalens förhandlingsordningar 20
2.4 Hur fastställes förhandlingsområdet 21
2.4.1 Inledning 21
2.4.2 Kollektivavtalstolkning 21
2.4.3 Förhandlingsordningarnas syftemål 22
2.4.4 FFL contra kollektivavtal 22
2.4.4.1 Problemställningen 22
2.4.4.2 Rättsfallsöversikt 22
2.4.4.3 Analys av rättsfallen 25
2.4.4.4 Slutsatser 27
2.5 Tvistebegreppet 29
2.5.1 Inledning 29
2.5.2 FFL och avtalen 29
2.5.3 Måste en konkret "tvist" föreligga? 32

2.5.4 Kollektivavtalstvist ... 34
2.5.5 Parternas åsikt rörande tvistelösning ... 35
2.5.6 Avtalet reglerar tvistefrågan eller dess lösning ... 35
2.6 LARA och avtalens ämnesomfattning ... 36
2.7 Förhandlingar rörande stridsåtgärder ... 37

Kapitel 3 Parter. Vem har rätt och skyldighet att förhandla? ... 38
3.1 Inledning. Enskild arbetstagares ställning ... 38
3.2 Allmänt om organisations förhandlingsrätt ... 38
3.3 Lokalavtal ... 40
3.4 Oorganiserade arbetsgivare ... 42
3.5 Icke avtalsslutande fackliga organisationer ... 44

Kapitel 4 Förhandlingsskyldighetens innebörd. Hur är part skyldig att förhandla? 46
4.1 Inledning ... 46
4.2 Resultatsidan ... 46
4.3 Parts skyldigheter vid förhandling ... 48
4.3.1 Problemställningen ... 48
4.3.2 Lag och avtal ... 48
4.3.3 Närmare om förhandlingsskyldighetens innebörd ... 49
4.3.4 Sammanfattning och avslutning ... 57

Kapitel 5 Befrielse från förhandlingsskyldighet ... 60
5.1 Inledning. Allmän utgångspunkt ... 60
5.2 Befrielse från förhandlingsskyldighet i samband med förhandlingsvägran av motparten ... 61
5.2.1 Frågeställningen ... 61
5.2.2 Är behörighetsregeln för AD dispositiv eller tvingande? ... 63
5.2.3 Orsaken till förhandlingsvägran ... 67
5.2.4 Totalt eller partiellt förhandlingsbrott ... 68
5.2.5 Grovt contra ringa förhandlingsbrott ... 70
5.2.6 Subjektiva rekvisit ... 71
5.2.7 Anteciperad respektive upphörd förhandlingsvägran ... 71
5.2.8 Sammanfattning ... 73
5.2.9 Förhandlingsskyldighet rörande anfört skäl för förhandlingsvägran ... 74
5.3 Befrielse från förhandlingsskyldighet i samband med olovlig stridsåtgärd av motparten ... 75
5.3.1 Inledning ... 75
5.3.1.1 Problemställningen ... 75
5.3.1.2 Disposition ... 76
5.3.1.3 Lag-, rättsfalls- och avtalsmaterial ... 76
5.3.2 Rättsläget enligt praxis fram till LARA ... 78
5.3.2.1 Inledning ... 78
5.3.2.2 Avtalsmässig förhandlingsskyldighet rörande bakomliggande tvistefråga ... 78
5.3.2.3 Avtalsmässig förhandlingsskyldighet rörande stridsåtgärden ... 83
5.3.2.4 Närmare om avtalen ... 85
5.3.2.5 Beslut av SAF år 1970 ... 86
5.3.3 Lagstiftning utöver LARA ... 86
5.3.3.1 Inledning ... 86

5.3.3.2 Den bakomliggande tvisten ... 87
5.3.3.3 Den olovliga stridsåtgärden ... 93
5.3.4 Rättsläget efter LARA ... 93
5.3.4.1 Inledning ... 93
5.3.4.2 Den olovliga stridsåtgärden ... 94
5.3.4.3 Den bakomliggande tvisten ... 97
5.3.5 Förlikningsmans ställning ... 97
5.3.6 Förhandlingsskyldighet när stridsåtgärds lovlighet ej påtalas inför AD .. 102
5.3.6.1 Problemställningen ... 102
5.3.6.2 Den bakomliggande tvisten ... 102
5.3.6.3 Den olovliga stridsåtgärden ... 103

Kapitel 6 Förhandlingens inledande och genomförande ... 104
6.1 Kapitlets innehåll. Inledning ... 104
6.2 Förhandlingens inledande. Förhandlingssammanträden ... 105
6.2.1 Förhandlingsframställan ... 105
6.2.1.1 Inledning ... 105
6.2.1.2 Begäran om förhandling ... 105
6.2.1.3 Krav på förhandlingsframställan i övrigt ... 107
6.2.2 Första förhandlingssammanträde ... 111
6.2.3 Förhandlingssammanträden i övrigt ... 112
6.3 Förhandlings avslutande ... 113
6.4 Yrkanden och grunder ... 116
6.4.1 Problemställningen ... 116
6.4.2 Lag och avtal ... 117
6.4.3 AD:s praxis ... 118
6.4.4 Yrkanden och grunder. Ändring av talan ... 121
6.4.5 Frågor om brott mot skyldigheten att ingå i saklig överläggning ... 125
6.4.6 4:7 LARA. Central förhandling ... 127
6.4.7 Andra konsekvenser ... 129
6.4.8 Sammanfattande och avslutande synpunkter ... 130
6.5 Bevisning ... 131
6.5.1 Inledning ... 131
6.5.2 Bevisbörda och bevisvärdering ... 131
6.5.3 Bevismaterialet ... 136
6.5.3.1 Inledning ... 136
6.5.3.2 Rätt för part att själv införskaffa bevismaterial hos motparten .. 137
6.5.3.3 Skyldighet att självmant presentera bevismaterial ... 138
6.5.3.4 Skyldighet att på begäran presentera bevismaterial ... 139
6.5.3.4.1 Problemställningen ... 139
6.5.3.4.2 "Förhandlingsmässig" editionsplikt ... 139
6.5.3.4.3 Personella bevis ... 143
6.5.4 Avslutning ... 144
6.6 Protokollföring ... 144
6.6.1 FFL ... 144
6.6.2 Avtalen ... 144
6.6.3 AD:s praxis ... 146
6.6.4 Protokollets ställning i bevishänseende ... 146
6.6.4.1 Inledning ... 146
6.6.4.2 Rättsfallsreferat ... 146
6.6.4.3 Bevisbördefrågan ... 148
6.6.4.4 Bevisvärdefrågan ... 148
6.7 Snabbhet ... 151

Kapitel 7 Instansordningen ... 153
7.1 Inledning ... 153
7.2 Beskrivning av instanssystemet. Syftet med instansordningar ... 154
7.3 Avvikelser från gängse instanssystem ... 155
7.3.1 Inledning ... 155
7.3.2 Central förhandling direkt ... 156
7.3.3 Förhandlingar i "snedsits" i förbundsavtal ... 156
7.3.4 Lokalavtal och oorganiserade arbetsgivare ... 157
7.4. Återförvisning ... 158
7.4.1 Inledning. Problemställningar ... 158
7.4.2 Typsituationer för återförvisning samt dennas sakliga omfattning och processuella form ... 158
7.4.3 Återförvisningens processuella särart ... 162
7.4.4 Återförvisningens orsaker ... 163
7.4.5 Rättskraftsfrågor i anslutning till återförvisning ... 165
7.4.6 Återförvisning inom förhandlingsordningen ... 167
7.5 Förutsättningar för överklagande ... 167
7.5.1 Problemställningen ... 167
7.5.2 Förhandling skall ha förts och avslutats ... 168
7.5.3 Samfälld förhandlingsöverenskommelse ... 168
7.5.4 Överklagandeberättigade parter ... 168
7.6 Förhandlingsbehörighetens omfattning på olika instanser ... 169
7.6.1 Problemställningen ... 169
7.6.2 Lokala tvisteparters förhandlingsbehörighet ... 169

Kapitel 8 Påföljder vid brott mot förhandlingsskyldighet ... 170
8.1 Påföljderna ... 170
8.1.1 Inledning ... 170
8.1.2 Icke-processuella påföljder ... 170
8.1.3 Processuell påföljd ... 171
8.2 Preskription av anspråk på påföljd ... 171
8.2.1 Inledning ... 171
8.2.2 Preciseringar av problemet ... 171
8.2.3 Utgångspunkt för preskriptionsfrist ... 172
8.2.4 Sammanfattning ... 174

Kapitel 9 Befattningshavare i förhandlingsordningen och regler rörande dessa .. 175
9.1 Inledning. Problemställningen ... 175
9.2 Förhandlingsombudens utseende och ställning i förhållande till arbetsgivaren 175
9.3 Förhandlingsombudens behörighet ... 178
9.3.1 Problemställningen ... 178
9.3.2 AD:s praxis i allmänhet ... 178
9.3.3 Närmare om situationen i förhandlingsordningen ... 180
9.4 Skydds- och privilegiebestämmelser för förhandlare ... 186
9.4.1 Problemställningen ... 186
9.4.2 FFL ... 187
9.4.3 Lag och avtal om fackliga förtroendemän ... 190

Kapitel 10 Kostnader för tvisteförhandlingsarbetet ... 194
10.1 Inledning ... 194
10.2 Allmänna principer för kostnadsfördelning ... 194
10.3 Kostnadsfrågor utanför Förtroendemannalagen ... 195

Kapitel 11 Förhandlingsbesluts rättsverkningar. Rättskraft 199
11.1 Inledning 199
11.2 Inledande presentation av frågan om rättskraft föreligger 201
11.3 Lag och avtal 201
11.4 Rättspraxis 204
11.5 Förutsättningar för inträde av rättskraft 205
11.5.1 Förhandling skall ha ägt rum 205
11.5.2 Förhandlingen skall vara avslutad 206
11.5.3 Förhandlingens resultat 206
11.5.4 Undantag från rättskraftsverkan 207
11.6 Närmare om rättskraftens innebörd. Del I. Negativ sida 208
11.7 Rättskraftens verkan mot enskild medlem 209
11.8 Rättskraftens objektiva omfattning 209
11.8.1 Inledning 209
11.8.2 Begreppet "tvist". Tvisteidentitet 209
11.8.3 Avtalstolkning och rättskraft 212
11.8.3.1 Rena tolkningstvister 212
11.8.3.2 Tvister med moment av tolkningstvist 214
11.8.4 Tillkommande, supplerande moment 216
11.9 Rättskraftens innebörd. Del II. Positiv sida 217
11.10 Avslutande synpunkter 217

Kapitel 12 Rättsverkan i övrigt av förhandlingsöverenskommelser 219
12.1 Förhandlingsöverenskommelser i exekutivt hänseende 219
12.1.1 Är förhandlingsöverenskommelse exekutionstitel? 219
12.1.2 Exekutionstitlar 221
12.2 Administrativ verkan av förhandlingsöverenskommelse 221
12.3 Bundenhet av typ prejudikatbundenhet 222
12.4 Bundenhet av avsägelse att tala emot eller om överenskommelse 223
12.4.1 Avsägelse att överklaga överenskommelse 223
12.4.2 Avsägelse av talerätt rörande tvist om förhandlingsöverenskommelses innebörd 225

Kapitel 13 Preskription. Frister för förhandling och talan 226
13.1 Inledning 226
13.2 Översikt av kollektivavtalsbestämmelserna 227
13.3 Några legala preskriptionsregler 229
13.4 Reglernas dubbla karaktär och funktion 230
13.5 Syftet med preskriptionsreglerna 232
13.6 Vilka rättsanspråk är underkastade preskription? 234
13.7 Utgångspunkt för preskriptionsfristen och den lokala förhandlingsfristen .. 237
13.8 Utgångspunkt för den centrala förhandlingsfristen och för talan vid AD 239
13.9 Preskriptionsavbrytande åtgärder och omfattningen av preskriptionsavbrottet 239
13.9.1 Preskriptionsavbrott genom förhandlingsframställan. Saklig omfattning 239
13.9.2 Prespriktionsavbrott på annat sätt 243
13.9.3 Preskriptionsavbrott för central förhandling och judiciell prövning .. 244
13.9.4 Preskriptionsavbrottets personella omfattning 245
13.9.5 Preskriptionsavbrottets tidsmässiga omfattning. Fortlöpande avtalsbrott 245
13.9.5.1 Problemställningen 245
13.9.5.2 Lösningsalternativ. Simultan eller successiv preskription 245

13.9.5.3 Begreppet fortlöpande avtalsbrott ... 248
13.9.5.4 Närmare om beräkning av successiv preskription ... 249
13.10 När inträder preskription respektive preskiptionsavbrott? ... 249
13.11 Hur förloras rätt att göra gällande preskription? ... 251
13.11.1 Inom förhandlingsordningen ... 251
13.11.2 Vid AD ... 253
13.12 Rättsverkan av preskription ... 253
13.12.1 Allmänt ... 253
13.12.2 Kvittning ... 254
13.13 Preskription i avsaknad av regler ... 256
13.13.1 Inledning ... 256
13.13.2 Preskriptionsregler saknas helt ... 256
13.13.3 Regel om ny frist efter preskriptionsavbrott saknas ... 257
13.13.4 Tvingande frist för påkallande av central förhandling saknas ... 258
13.14 Åberops- och bevisbördefrågor ... 259
13.14.1 Inledning ... 259
13.14.2 Den längre, primära preskriptionsfristens början ... 259
13.14.3 Den kortare, primära preskriptionsfristens början ... 261
13.14.4 Förlust av rätt till central förhandling respektive judiciell prövning ... 262
13.14.5 Preskriptionsavbrott ... 264
13.14.6 Tvister huruvida preskriptionsinvändning tidigare framställts eller försuttits ... 264
13.14.7 Avslutande synpunkt ... 266

Kapitel 14 Den enskildes ställning ... 268
14.1 Inledning. Problemställningen ... 268
14.2 Rättsförhållandet mellan föreningsmedlem och förening. Del I ... 270
14.2.1 Inledning. Problemställningen ... 270
14.2.2 Förenings behörighet att företräda medlen ... 270
14.2.2.1 Inledning. Problemställningen ... 270
14.2.2.2 Förhandlingsordningar och föreningsstadgar ... 272
14.2.2.3 Praxis ... 274
14.2.2.4 Omfattningen av förenings företrädesrätt ... 276
14.2.2.5 Sammanfattning ... 281
14.2.3 Organisations processuella ställning i förhållande till medlem ... 281
14.2.3.1 Inledning. Problempresentation ... 281
14.2.3.2 Lagmotiv och doktrin ... 283
14.2.3.3 Problemdiskussion ... 286
14.2.4 Fördjupade analyser ... 287
14.2.4.1 Inledning ... 287
14.2.4.2 En specialsituation av behörighet för förening i förhandlingsordningen och vid AD. Skönsmässiga eller obestämda avtalsbestämmelser ... 288
14.2.4.3 Närmare om förenings behörighet vid AD och allmän domstol 290
14.2.4.4 Förhandlingsväsendets funktionsduglighet ... 293
14.2.4.5 Hur skall bemyndigande till förening ges och tolkas ... 293
14.2.4.6 Tolkning contra förfogande ... 295
14.2.4.7 Rättskraftens verkan gentemot enskild medlem ... 299
14.2.4.8 Enskilds bundenhet av organisationsbeslut rörande förhandlingsskyldigheten ... 300
14.2.4.9 Godtrosskydd för motparten ... 301
14.3 Medlems möjligheter att få till stånd en förhandlingslösning ... 302
14.3.1 Inledning ... 302

14.3.2 Lagstiftningen ... 302
14.3.3 Avtalen ... 303
14.3.3.1 Enskild arbetstagare ... 303
14.3.3.2 Enskild arbetsgivare och lokal arbetstagareförening ... 304
14.3.4 Praxis ... 305
14.3.5 Arbetstagareorganisationen vill inte förhandla ... 307
14.3.6 Sammanfattning ... 308
14.4 Medlems möjligheter att få till stånd judiciell prövning ... 308
14.4.1 Inledning. Problemställningen ... 308
14.4.2 AD ... 310
14.4.3 Skiljenämnd ... 311
14.4.3.1 Enskilds bundenhet av skiljeklausul ... 311
14.4.3.2 Medlem har rätt att utnyttja skiljeförfarande ... 313
14.4.4 Medlem är betagen rätt till judiciell prövning ... 316
14.5 Avtalens preskriptionsregler och den enskilde medlemmen ... 318
14.5.1 Inledning. Problemställningen ... 318
14.5.2 Huvudprincipen för preskriptionsreglernas bindande verkan ... 318
14.5.3 Inga förhandlingar har hållits ... 321
14.5.4 Lokala förhandlingar har hållits ... 324
15.5.5 Centrala förhandlingar har hållits ... 325
14.5.6 Preskriptionsavbrytande åtgärder ... 326
14.5.7 Preskription av anspråk grundade på enskilt avtal ... 327
14.5.8 Enskild arbetsgivares bundenhet av preskriptions- och talerättsreglerna ... 328
14.6 Rättsförhållandet mellan föreningsmedlem och förening. Del II ... 328
14.6.1 Inledning. Problemställning ... 328
14.6.2 Problemdiskussion. Tänkbara lösningar ... 329
14.6.3 Föreningsstadgar ... 331
14.6.4 Några allmänna associationsrättsliga principer ... 332
14.6.5 Sammanfattande resonemang. Förslag ... 334
14.6.6 Situationen vid AD och skiljenämnd ... 336
14.7 Oorganiserad arbetstagare och arbetstagare i icke avtalsslutande organisation ... 337
14.7.1 Inledning. Problemdiskussion ... 337
14.7.2 Arbetstagarens bundenhet av avtalsparternas tolkning och tillämpning av kollektivavtalet ... 338
14.7.3 Arbetstagarens möjlighet att få till stånd förhandlingslösning respektive judiciell prövning ... 339
14.7.4 Arbetstagarens bundenhet av kollektivavtalets preskriptionsregler .. 340
14.7.5 Avtalsslutande arbetstagareförenings skyldigheter gentemot arbetstagaren ... 341

SUMMARY ... 342

KÄLLOR OCH LITTERATUR ... 359

RÄTTSFALLSREGISTER ... 372

Inledning

I.1 Ämnet

I.1.1 Ämnesval och ämnesbehandling

Tvistelösningsproceduren i rättstvister på arbetsmarknaden är föremålet för denna avhandling. I sista hand avgöres tvister av denna art på judiciell väg, i AD eller genom skiljeförfarande. Innan tvisten når det judiciella stadiet har den emellertid varit föremål för lösningsförsök. Det är de procedurmässiga reglerna för dessa lösningsförsök — vanligen de s. k. förhandlingsordningarna, dvs. kollektivavtalsregler för handläggning av tvister — som arbetet sysselsätter sig med.

Antalet tvister, som årligen handlägges inom förhandlingsordningarnas ram, kan troligen räknas i hundratusental.[1] Merparten av dessa tvister är visserligen sannolikt av relativt okomplicerad beskaffenhet både materiellt och handläggningsmässigt. Men även om endast en bråkdel av tvisterna ställer större anspråk på förhandlingsreglerna, innebär detta att tvistelösningsreglerna är av största praktiska betydelse. Den centrala plats, som förhandlingsordningarna intar i avtal och huvudavtal, bekräftar detta. Det synes därför vara motiverat att försöka närmare precisera den rättsliga sidan av regelsystemet.

Förhandlingsväsendet representerar ett utom-processuellt tvistelösningsförfarande, som nått en betydande omfattning och stadga. Detta gör systemet till ett intressant studieobjekt. Det borde — kan man tycka — vara intressant att se hur ett på privat väg uppbyggt tvisteförfarande är uppbyggt för att anställa jämförelser med samhällets konfliktlösningssystem, erkannerligen domstolarna.

Forskningen på det arbetsrättsliga tvistelösningsområdet i Sverige är synnerligen mager. Egentligen finns det endast ett arbete på området, Sten Edlunds gradualavhandling "Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden" från 1966. Även ur synpunkten att något öka kunskapen på detta område har det framstått som välmotiverat att ägna förhandlingsväsendet ett mera närgånget studium.

Ämnet ligger något utanför de traditionella juridiska farvägarna. Även materialet är delvis av mindre traditionell art. Däremot är ämnesbehandlingen strikt juridisk. Detta kan framstå som både förbluffande och beklagligt när det gäller en materia, som befinner sig utanför det direkt samhälleliga juridiska området och som dessutom i mycket stor utsträckning hanteras

[1] Jmfr. uppskattning av Edlund, s. 92, att enbart inom ett avtalsområde — Verkstadsavtalet — antalet tvister årligen kan röra sig kring 50 000.

av icke-jurister. Varför har då ämnesbehandlingen denna uppläggning? — Flera skäl kan anföras som svar. Innan detta sker, och för att belysa varför inriktningen är den sagda, finns anledning att något beröra avhandlingens framväxt. Den avhandling, som här framlägges, är nämligen en annan än den som ursprungligen planerades.

Den studie, som planerades från början, avsågs få en avsevärt mera teoretisk inriktning. Visserligen skulle utgångspunkten vara arbetsrättsliga tvister och ett första syfte att ge ökad kunskap om den del av det totala området för rättsligt beslutsfattande, som rättstvisteförhandlingsväsendet representerar. I denna del skulle avhandlingen vara deskriptiv. Den skulle ge en bild av hur man faktiskt går till väga när man löser konflikter och vara baserad främst på fältundersökningar. För det andra var syftet emellertid att analysera den konstaterade lösningsmetodiken och konfrontera denna med generella modeller för beslutsfattandet, nämligen dels sådana modeller som redan utarbetats inom rättsvetenskapen dels sådana som skulle konstrueras dels — eventuellt — sådana som utarbetats inom den ekonomiska teorin. Framställningen skulle knyta an till det inom rättsvetenskapen starkt ökade intresset för den rättsliga beslutsprocessen. Flera skandinaviska rättsvetenskapsmän har lämnat viktiga bidrag (t. ex. Aubert, Bolding, Eckhoff, Schmidt och Strömholm). I en uppsats[2] har sålunda Eckhoff behandlat tre olika typer av konfliktlösare, nämligen domaren, medlaren och förvaltningstjänstemannen. Han har där diskuterat frågor rörande den metodik respektive konfliktlösare använder, faktorer som underlättar respektive försvårar en lösning, vad konfliktlösaren söker uppnå med sin lösning, vilka kriterier omvärlden använder för att värdera lösningen osv. — En annan näraliggande modellgrupp rymmer subsumtions- och mål- medelmodellerna. Dessa tar närmast sikte på det sista stadiet i beslutsprocessen. — Även de försök som gjorts att beskriva och strukturera konfliktlösningsmetodiken utefter den yttre ram, som parterna och/eller konfliktlösaren försöker att få konflikten löst i, såsom formlösa samtal, informationsutbyte, noga normativt bundna förhandlingar osv., skulle behandlas.

Därutöver skulle några hypoteser uppställas för hur man rimligen kan tänka sig att rättstvisteförfarandet gestaltar sig i sina metodiska grunddrag och att konstruera modeller för beslutsprocessen. Inget av de förefintliga rättsvetenskapliga bidragen tar nämligen sikte på situationer av den typ, som avhandlingen skulle behandla. Det enskilda företaget kan emellertid förmodas vara ett intressant objekt vid studium av konfliktlösning från teoretiska utgångspunkter. Detta beror på att parterna, i vart fall arbetsgivaresidan, kan antagas befinna sig i en rätt säregen mellanställning. Å ena sidan anses (eller antages) beslutsfattandet inom industrin normalt vara präglat av i mycket hög grad konsekvensinriktade modeller (mål- medelmodeller). Man fattar sina beslut med vissa bestämda, vanligtvis framtidsorienterade, mål för ögonen. Beslutssituationerna beskrives med rent faktiska, om möjligt kvantitativa, termer. Normativa faktorer drages ej in i bilden och tillmäts föga eller ingen

[2] The Mediator, the Judge and the Administrator in Conflict-resolution.

betydelse för själva beslutet. Å andra sidan syntes flera faktorer ändå tala för att konfliktlösningsmetoderna kunde rymma betydande inslag av mera domstolsliknande karaktär. Bland annat kan arbetsbesparingar förväntas bli uppnådda. Det sker emellertid till priset av att varje problem handläggs efter sina egna karakteristika. Även överväganden av rättssäkerhetskaraktär och konsekvens i handlandet kan förväntas. Olika beslutsmodeller skulle sålunda mötas.

En annan fråga som skulle ägnas uppmärksamhet var huruvida spelteorin kunde vara av nämnvärt intresse i sammanhanget. Spelteorin kan ge anvisning på rationellt handlande i vissa situationer därest vissa förutsättningar uppfyllts. Begränsningarna är i och för sig många. Det syntes emellertid ej otroligt att i vart fall vissa konfliktsituationer mellan arbetsgivare och arbetstagare inom företagen kunde fylla de mest grundläggande kraven. Exempel härpå torde de mycket ofta förekommande fallen att en anställd överträtt en ordnings- eller säkerhetsregel vara. Arbetsgivare kan då välja mellan olika handlingsalternativ (såsom att förelägga skadestånd, utdela varning, tillgripa disciplinstraff, låta saken passera förbi opåtalad osv.). En hypotes var att antalet i praktiken ifrågakommande handlingsalternativ dock är relativt begränsat och att det finns ganska bestämda uppfattningar om respektive alternativs "värde". Spelsituationen skulle kunna uppfylla kraven på ett tvåperson-spel (eller ett treperson-spel, där fackförening och anställda ingått koalition). Ytterligare antogs, att parterna upplever spelet som ett nollsummespel. Visserligen skulle avhandlingen inte behandla det materiella resultatet av konfliktlösningen och i den meningen skulle den nu antydda användning av spelteorin falla utanför. Emellertid antogs att om den materiella konfliktlösningen skedde på ett sätt, som kan förklaras med spelteorin, även det formella förfarandet borde påverkas. Därtill kom att det måhända skulle vara möjligt att se vissa situationer i det formella förfarandet ur spelteoretisk synvinkel, särskilt sådana som avser valet mellan olika processuella sätt att föra saken framåt på.

Ganska snart visade det sig att det regelmaterial, som förelåg i form av lagstiftning, avtal och praxis rörande förhandlingsväsendets uppbyggnad och funktion, var stort. Att förbigå detta material kunde ej komma ifråga. Vid ett närmare inträngande i regelmaterialet visade sig detta i själva verket vara mycket omfattande och rikt facetterat. Särskilt bearbetningen av praxis kunde snabbt förutses bli mycket omfattande. Regelmaterialets storlek försköt redan på ett relativt tidigt stadium avhandlingens tyngdpunkt, ehuru avsikten alltfortfarande var att ägna ett väsentligt utrymme åt de tidigare sagda teoretiska frågeställningarna. I samma riktning verkade intrycket att de till synes okomplicerade förhandlingsordningarna rymmer många frågor av en påtaglig svårighetsgrad.[3] En studie av motsvarande regelkomplex i USA ge-

[3] Jmfr. Schmidts uttalande i Forskningsuppgifter, s. 14, att ett närmare studium av rättsordningen gett honom "intrycket av hur komplicerade även till synes enkla företeelser kan vara".

nomfördes för användande i komparativt syfte. Vid den fortsatta bearbetningen av regelmaterialet kom det att framstå som mest ändamålsenligt att låta behandlingen av detta växa ut till att omfatta en någorlunda fullständig täckning av hela det procedurmässiga fältet för förhandlingsväsendet. Därmed fick av tids- och utrymmesskäl de teoretiska problemen skjutas på framtiden. Även det amerikanska materialet har måst uteslutas.[4] Det arbete, som här framlägges, kan därför ses som en del av ett större forskningsprojekt inom området för arbetsrättslig, utom-processuell konfliktlösning.

Efter denna förklarande utvikning skall ånyo frågan varför avhandlingen har en strikt juridisk inriktning behandlas. Två förklaringar har redan givits. Regelmaterialet är i och för sig av den omfattningen att det mer än väl ger underlag för en avhandling. Vidare kan avhandlingen ses som en del av ett större forskningsarbete. Ytterligare kan anföras att den stora och växande — materiella regler inom arbetsrätten tillkommer i rask takt — betydelse som rättstvisteförhandlandet har, gör det motiverat att skärskåda systemet strikt juridiskt.

Med denna juridiska ämnesbehandling är det av största vikt att göra några preciseringar. — Den första är att detta arbete inte syftar till och än mindre gör anspråk på att vara ens en approximativ verklighetsbeskrivning av förhandlingsväsendet. Eftersom ämnesbehandlingen är avgränsat juridisk är detta närmast en självklarhet. De flesta företeelsers juridiska sida är blott en av många och därtill ofta av underordnad betydelse. Låt vara — för att blott taga ett exempel — att rättsreglerna om äktenskapet är viktiga nog. Vid en allsidig behandling av äktenskapet som företeelse lär de dock komma att intaga en relativt blygsam plats. Därför ger en behandling av Giftermålsbalken inte ens en approximativ beskrivning av äktenskapet. Det sagda hindrar inte att den aspekt på äktenskapet, som rättsreglerna därom utgör, erbjuder en mångfald viktiga juridiska forskningsuppgifter. På samma sätt erbjuder regelmaterialet beträffande förhandlingsväsendet många viktiga forskningsuppgifter i fråga om förhandlingsväsendet. Med den valda ämnesbehandlingen blir arbetsuppgiftens betydelse av en lägre dignitet än den ursprungliga uppläggningen. Men detta är blott ett uttryck för det traditionella rättsliga betraktelsesättets relativt anspråkslösa roll vid ett allsidigt studium av sociala företeelser. Det valda behandlingssättet medför också att någon verklighetsnära miljöbeskrivning av förhandlingsväsendet inte står att finna. Avhandlingen är väsentligen skriven "utifrån".

Med dessa preciseringar i minnet kan ytterligare en precisering göras. De framlagda studierna innebär metodiskt sett inte ett våldförande på verkligheten just därför att de inte syftar till eller gör anspråk på att beskriva och förklara förhandlingsväsendets verklighet. Vissa näraliggande synpunkter skall diskuteras i I.1.4. Redan här är det dock skäl att fastslå att den juridiska infallsvinkeln i och för sig är en bland många välmotiverade infallsvinklar.

[4] Grundstudien finnes i stencilerad form som delstudie i licentiatavhandlingen Två studier i arbetsprocessrätt.

Det är visserligen med all sannolikhet så att tvistelösningar i allmänhet eftersträvas relativt formlöst och utan bundenhet av procedurregler. Troligen kommer dessa regler till användning främst när tvistelösningen av en eller annan anledning går i baklås. Men behov av klara regler föreligger och problem uppkommer ofta nog. Det rikhaltiga avtals- och rättsfallsmaterialet utgör vältaligt bevis på detta.

Men även den juridiska ämnesbehandlingen har sina vanskligheter. Dessa gör sig kännbara med särskild styrka på ett område som det förevarande, vilket kännetecknas av att det väsentligen befolkas av icke-jurister. Vid behandlingen av förhandlingsväsendet skall självfallet de "kvalitativt" viktigaste fallen — dvs. huvudreglerna och de typiska situationerna — behandlas. Men kvantitativt sett upptager specialreglerna och de a-typiska situationerna det största utrymmet. Tydligtvis bidrager detta förhållande till att ytterligare begränsa framställningens beskrivningsvärde. Men förhållandet speglar i inte ringa grad i vart fall de vetenskapligt verksamma juristernas verksamhetsfält. Det föreligger föga behov av deras tjänster för att behandla typfallen och de helt regelklara situationerna.

Slutligen skall sägas att framställningen är styrd av processrättsliga frågeställningar. Med hänsyn dels till att reglerna om förhandlingsordningarna är avtalsregler och därmed underkastade parternas dispositionsrätt dels till att avtalsparterna har vidsträckta möjligheter att utforma tvistelösningarna på sätt de finner lämpligast, kommer civilrättsliga — arbetsrättsliga — frågeställningar kontinuerligt in i bilden. Framställningen får därför karaktären av en blandning av process- och civilrätt. Till följd av de processrättsliga frågornas styrande funktion kan man måhända bäst karakterisera avhandlingen som en kombinerat process- och civilrättslig studie.[5]

I.1.2 Några utgångspunkter

Avhandlingen tager inte sin utgångspunkt i några hypoteser, som skall verifieras eller falsifieras. Däremot bygger den på vissa förutsättningar av mera allmän natur. En första utgångspunkt är att det strukturerade rättstvisteförhandlandet principiellt skall uppfattas som ett rättsligt beslutssystem. I förhandlingsordningarna behandlas och fattas beslut i rättsliga tvister. Detta synsätt utesluter inte att systemet kan ha särdrag och att det dessutom kan tjäna andra syften än att lösa rättsliga tvister. Inte heller utesluter det att tvistelösningen kan ske efter andra mönster än samhällets rättsliga konfliktlösning. — Ytterligare bygger studierna på att principen att avtal skall hållas väsentligen gäller och iakttages i det löpande förhandlingsarbetet.[6] Ett visst stöd härför erbjuder 3 § KAL. Med detta är inte sagt att inte mer eller

[5] Jmfr. Edlund, s. 34, som karakteriserar sin avhandling som en "kombinerat civil- och processrättslig undersökning".
[6] Jmfr. allmänt Edlund, s. 70.

mindre konstanta — ehuru sannolikt dolda — försök att uppnå tvistelösningar, som är bättre än gällande avtal, förekommer.

Slutligen bygger undersökningen på att rättspraxis rörande förhandlingsväsendet är av betydelse inte bara när tvister om förhandlingssystemet prövas av AD utan även på partsnivå vid det löpande förhandlingsarbetet. Visserligen har praxis inte den normativa verkan i förhandlingsordningarna, att parterna inte kan avvika från den. I själva verket är följsamheten gentemot praxis måhända föga utpräglad när förhandlingarna i sakfrågan förlöper väl. Först när problem uppstår tillgripes, kan man på goda grunder anta, de "formella" procedereglerna. Ett utmärkt exempel härpå är preskriptionsreglerna. Så länge det framstår som troligt och ömsesidigt önskvärt att det skall vara möjligt att nå en lösning, saknar dessa regler sannolikt nämnvärd betydelse. Men om denna förutsättning brister, erbjuder preskriptionsreglerna formellt oklanderliga möjligheter att under fortsatt samarbetsvänliga former avbryta inledda diskussioner. På samma sätt förhåller det sig med rättskraftsreglerna. Även utformningen i praxis av t. ex. reglerna om protokoll, precision i fråga om framförda yrkanden och grunder samt vem part är skyldig att förhandla med erbjuder goda exempel. Allmänt taget torde man kunna utgå ifrån att rättspraxis är av mindre intresse i välfungerande samarbetssituationer och av större intresse för dåligt fungerande konfliktsituationer.

I.1.3 Ämnesavgränsning

Avhandlingen behandlar den tvistelösningsverksamhet som under beteckningen "förhandlingar" förekommer i rättsliga tvister innan tvisten blir föremål för judiciellt avgörande. Under den tid LAD gällde omfattade dessa förhandlingar rättstvister i den mening, som angavs i 11 § LAD. Jämlikt 2: 1 LARA har AD som första instans att upptaga inte blott rättstvister i äldre mening utan även andra rättsligen relevanta arbetstvister mellan organiserade parter. Beträffande sådana tvister gäller likaledes förhandlingsskyldighet, ehuru ofta enligt andra regler. Även dessa tvister behandlas. Annorlunda uttryckt behandlas förhandlingsväsendet rörande alla sådana tvister, som kan instämmas till AD som första instans jämlikt 2: 1 LARA, dvs. tvister mellan organiserade parter. Eller — uttryckt på ytterligare ett annat sätt — det är den organisationsmässiga, utomprocessuella tvistelösningsverksamheten inom arbetsrätten som behandlas.

Under undersökningsområdet faller därför även den tvistelösningsverksamhet, som på det offentliga området sker i förhandlingsform. Andra former för utomprocessuell tvistelösning — dvs. olika administrativa besvärsföranden — faller utanför undersökningsområdet.

Rättegången vid AD (och skiljemämnd) faller ävenledes utanför. Sådana regler i LARA — och tidigare LAD — som direkt påverkar eller sammanhänger med förhandlingsväsendet behandlas däremot. Några exempel må an-

föras som illustration. Regler av denna typ är den i 4: 7 LARA för prövning av AD uppställda processförutsättningen att förhandlingar förevarit samt undantagen från denna regel. Ytterligare exempel är reglerna i 4: 5 LARA om talerätt för organisation respektive medlem vid AD. På det stora hela inskränker sig behandlingen av regler i LARA till de nämnda bestämmelserna 4: 5 och 4: 7 (tidigare 13 § och 14 § LAD). I fråga om behandlingen av förfarandet vid skiljenämnd gäller samma begränsning som i fråga om AD och även samma undantag.

Åtskilliga förhandlingsordningar reglerar även förhandlingar i intressetvister. Ej ens när så är fallet skall dock intressetvisterna särskilt uppmärksammas. Åtskilliga avgöranden i praxis avser förhandlingsfrågor rörande intressetvister. Denna praxis skall behandlas så snart den kan antagas vara av intresse även för rättstvister. I många stycken blir samma bedömningsgrunder att anlägga på rätts- och intressetvisterna.

Mångenstädes i avtalen förekommer speciella procedereregler, som skall tillämpas utöver eller tillsammans med de allmänna förhandlingsreglerna för särskilt angivna tvister — exempelvis ackordstvister eller disciplintvister. Främst av utrymmesskäl skall dessa speciella procedereregler inte behandlas, utan framställningen begränsas till de allmänna förhandlingsreglerna.

Inte ens inom det sålunda avgränsade området eftersträvas fullständighet. Även det avgränsade undersökningsområdet är alltför vidsträckt. Förhandlingsväsendet utgör ett rättsligt tvistelösningssystem med ett sådants alla sidor. Av främst utrymmesskäl är det uteslutet att behandla alla aspekter på systemet. Framställningen avser däremot att i grova drag täcka systemets strukturer i dess helhet. Fördjupade analyser förekommer endast ställvis. I avhandlingen blandas därför avsnitt av relativt översiktlig karaktär med avsnitt av stundom ganska detaljerad natur.

I.1.4 Några terminologiska preciseringar

Termen "arbetsprocessrätt" användes i detta arbete som en samlande beteckning på alla de regler — rättsregler och avtalsregler — som finnes för arbetstvisters handläggning. Användningen av termen är funktionell i den meningen att den användes för att beteckna regler, vilka ha till syfte att reglera handläggningen av tvister. Förhandlingsrättsreglerna utgör då en del av detta samlade regelsystem. När därför förhandlingsväsendet föres in under begreppet arbetsprocessrätt innebär detta inte att förhandlingsväsendet karakteriseras eller klassificeras i vidare mening än den i I.1.2. angivna, att det — i vart fall delvis — är att uppfatta som ett rättsligt beslutssystem. Med utnyttjandet av termen "arbetsprocessrätt" avses sålunda inte att försöka få förhandlingsväsendet att framstå som en — i traditionell mening — mera juridiskt företeelse än vad det i verkligheten är.

Samma preciseringar som i föregående stycke gjorts beträffande ordet "ar-

betsprocessrätt", är att göra beträffande vissa andra i avhandlingen använda typiskt juridiska termer. Dessa termer och begrepp används aldrig som tydningsinstrument. De användes däremot som frågeinstrument. Framför allt används termerna för att beteckna samma art av företeelse som inom det juridiska meningssammanhanget i mera begränsad betydelse. Ett enda exempel må belysa det sagda. I kapitel 11 behandlas förhandlingsöverenskommelsers "rättskraft". I förstone kan det te sig förbluffande att använda en så starkt juridiskt mättad term på privata förhandlingsöverenskommelser. Termen användes emellertid för att beteckna en till förhandlingsöverenskommelse knuten rättsverkan av samma art, som en med samma term betecknad rättsföljd, vilken tillkommer bl. a. domstolsdom. Till domstols dom är bl. a. knuten den rättsverkan att domen såtillvida är bindande som att domstol inte har rätt eller skyldighet att ånyo pröva den tvist som avgjorts genom domen. Till förhandlingsöverenskommelse är knuten bl. a. den rättsverkan att överenskommelsen är såtillvida bindande som att förhandlingsskyldighet ej ånyo föreligger rörande den tvist, som överenskommelsen avser, och stundom ej heller förhandlingsrätt. Dessa rättsföljder betecknas som "förhandlingsöverenskommelsers rättskraft". Med användandet av termen "rättskraft" är därmed inte sagt, att rättsföljden i alla delar måste vara exakt identisk med exempelvis den till domstols dom i dispositiva tvistemål knutna rättskraftsverkan.

En terminologisk precisering av helt annat slag är följande. Med "lokala parter" förstås de som enligt förhandlingsordningen har att förhandla med varandra på lokal nivå. Avtalsparterna betecknas antingen som avtalsparterna eller — i fråga om avtal ingångna på förbundsnivå — som de centrala parterna.

Med "tjänstemannahuvudavtalen" eller liknande uttryck förstås huvudavtalen mellan å ena sidan SAF och å andra sidan SIF, SALF, HTF respektive CF. När hänvisning sker till tjänstemannahuvudavtalskommentaren förstås kommentaren till huvudavtalet mellan SAF och SIF. Kommentaren till avtalet mellan SAF och SALF är i tillämpliga delar synonym med SAF-SIF-kommentaren.

I.2 Materialet

I.2.1 Inledning

I det följande skall fyra materialgrupper presenteras, nämligen huvudavtal och andra kollektivavtal än huvudavtal, föreningsstadgar, arkivmaterial från Verkstadsföreningen samt den förhandlingsrättsliga litteraturen. Utöver detta material har använts i juridisk litteratur sedvanligt material, som ej behöver presenteras.

I.2.2 Avtalen

I.2.2.1 Inledning

En omfattande genomgång av kollektivavtal och huvudavtal verkställdes under vårvintern 1971. Denna genomgång visade sig vara tidskrävande därför att det i Sverige saknas såväl en mera detaljerad framställning över förefintliga kollektivavtal och kollektivavtalsområden som ett centralt arkiv för avtal. Inte ens SAF respektive LO har centralt varken förteckningar över viktigare avtal eller avtalstexterna, utan man tvingas kontakta varje förbund. Den mest representativa samlingen av riksavtal — cirka 300 — finnes hos Statens Förlikningsmannaexpedition, Stockholm. Kartläggningen av avtalen började där men fick drivas vidare eftersom expeditionens arkiv inte innehåller aktuella uppgifter rörande representativiteten hos avtalen. Det må påpekas, att i fråga om arbetareområdet expeditionens samling visade sig representativ. På tjänstemannaområdet var samlingen mera begränsad. Kompletterande avtal införskaffades hos de olika arbetstagareorganisationerna.

Avtalen avsåg vanligen tiden intill 31 december 1970 eller 31 januari 1971. Någon senare genomgång har inte bedömts erforderlig. Förhandlingsordningarna ändras endast sällan. I fråga om samtliga huvudavtal samt merparten av de förhandlingsordningar utanför huvudavtalsreglerat område, som särskilt kommer att beröras i avhandlingen, har uppföljning skett till år 1974 gällande avtal.

Genomgången var inriktad på riksavtal. Med hänsyn till det på vissa områden — särskilt transportnäringen — förekommande bruket med distrikts- eller lokalavtal undersöktes ett antal sådana avtal. En separat genomgång av hängavtal[7] verkställdes även.[8] Ett antal företagsavtal genomgicks och ett begränsat antal av dessa har medtagits.

Numera finns en kort men likväl för praktiskt bruk tillräcklig översikt av förhandlingsordningarna i SOU 1973: 7.[9] För äldre tider finnes mycket omfattande översikter i den officiella statistiken. 1910 publicerade Kommerskollegium en utredning rörande vid årsskiftet 1907/08 gällande avtal och deras innehåll. Under perioden 1908—1920 utgavs årligen, först av Kommerskollegium och sedan av Socialstyrelsen, den i SOS ingående översikten "Kollektivavtal i Sverige". Socialstyrelsen utarbetade rörande de vid årsskiftet 1920/21 gällande avtalen en utförlig rapport, som publicerades 1922.[10] Efter 1920 har ingen systematisk inventering av avtal genomförts. I de under tiden 1920—1938 av Socialstyrelsen publicerade, och i SOS ingående, rapporterna "Arbetsinställelser och kollektivavtal samt förlikningsmännens verksamhet

[7] Se om termerna riks-, distrikts-, lokal- och hängavtal Adlercreutz, s. 16, 39 och 45, Fredriksson, s. 17, Haagen, s. 68 ff eller Carl Christian Schmidt, Avtal, s. 358.
[8] Se om denna vidare avsnitt 3.4.
[9] s. 126 ff. För några historiska anteckningar hänvisas till Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 397 f, Carl Christian Schmidt, Avtal, s. 361 ff, Westerståhl II.7 samt rapporter från Kommerskollegium 1910 och Socialstyrelsen 1922 — se vidare i texten.
[10] Varken Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 397 f eller Edlund, s. 49 not 5, har antecknat 1922 års rapport.

m. m." inflöt vissa huvudsakligen statistiska uppgifter om avtal. För tiden därefter saknas rapporter. — Upplysningar kan hämtas på spridda håll, främst i historiker och monografier över fackliga rörelser.[11] För förhandlingsordningarnas del är numera den i SOU 1973: 7 publicerade översikten fullt tillräcklig.

I det följande presenteras huvudavtalens förhandlingsordningar först trots att dessa historiskt sett vuxit fram ur kollektivavtalens förhandlingsordningar. Skälet härtill är främst att huvudavtalen täcker den största delen av arbetsmarknaden.

I.2.2.2. Huvudavtal

Sammanlagt har cirka 30[12] huvudavtal genomgåtts. Av dessa gäller idag 20. Av de ej längre gällande huvudavtalen kommer hänvisningar att ske till Ramavtalet, till följd av att därtill fogats kommentarer av SAV, till Slottsbacksavtalet för att belysa avtalsutvecklingen samt till huvudavtalet mellan SAV och SALF. Övriga upphävda avtal kommer inte att behandlas och är ej medtagna i källförteckningen.[13] De 20 gällande huvudavtalen torde representera samtliga idag (juli 1974) förefintliga huvudavtal i Sverige.

Avtalens regler om förhandlingar före judiciell prövning är i sak nära överensstämmande. Avvikelserna är främst av språklig och redigeringsteknisk natur. Det är inte möjligt att iakttaga några principiella skillnader mellan förhandlingsordningarna i synen på den icke-judiciella tvistelösningen. Ur främst redigeringsteknisk synpunkt kan avtalen grovt sett indelas i fem grupper, nämligen Saltsjöbadsgruppen — som utöver Saltsjöbadsavtalet omfattar de i källförteckningen med nummer 12—20 angivna avtalen —, den privata tjänstemannahuvudavtalsgruppen — avtalen 4—7, 9—10 och 21—23 —, avtalet mellan KFO och LO, det Grafiska huvudavtalet samt Journalistavtalet. Inom de olika grupperna är vissa avtal nära nog helt identiska i fråga om förhandlingsreglerna. Detta är inom Saltsjöbadsgruppen fallet med avtalen 16—20 samt inom den privata tjänstemannahuvudavtalsgruppen mellan alla 9 avtal.

Innehållet i avtalens förhandlingsregler skall ej särskilt redovisas.[14] I kapitel 1—14 kommer stundom enskilda regler ur huvudavtalen att skärskådas mera i detalj. Så är exempelvis fallet med reglerna om förhandlingsskyldighet i samband med olovliga stridsåtgärder.[15] I övrigt redovisas huvudavtalsmaterialet väsentligen i sammanfattad form.

[11] Se t. ex. Bo Carlsson, LO och fackförbunden, s. 193 ff. och Sandberg, Tjänstemannarörelsen, s. 81 och 97 ff.
[12] De tre grafiska huvudavtalen räknas därvid som ett huvudavtal och de fyra privata tjänstemannahuvudavtalen som fyra avtal.
[13] I Källförteckningen har de avtal, som inte längre gäller, satts inom parentes.
[14] Se härom översiktligt SOU 1973: 7, s. 126 ff.
[15] Se härom kapitel 5, särskilt 5.3.1.3, 5.3.2.2 och 5.3.2.3.

I.2.2.3 Andra kollektivavtal

Ehuru den långt övervägande delen av arbetsmarknaden är huvudavtalsreglerad, finnes icke obetydliga områden där förhandlingsskyldigheten regleras av särskilda för respektive avtal gällande förhandlingsanordningar. De viktigaste områdena är på arbetaresidan byggnads-, transport-, fastighets- och sjöfartsnäringarna samt på tjänstemannasidan bank-, sjöfarts- och lufttransportnäringarna.

Den undersökning av kollektivavtal, som verkställdes 1971, omfattade cirka 425 avtal, varav cirka 285 arbetaravtal och resterande 140 avtal tjäntemannasidan. I det följande skall denna undersökning kort redovisas. En utförlig presentation skulle bli mycket omfattande men sakna motsvarande intresse eftersom merparten av förhandlingsordningarna är både knapphändiga och gällande på förhållandevis små avtalsområden. Den beskrivning som ges, illustrerar för övrigt de påtagliga mödor, som erfordras för att erhålla en någorlunda fullständig bild av förefintliga avtal. Fullständighet kan över huvud inte uppnås; därtill är redan antalet riks- och distriktsavtal alltför väldigt.

På LO-området genomgicks de viktigaste avtalen inom samtliga 29 förbund[16] med ledning av LO:s verksamhetsberättelser för åren 1969 och 1970. På motsvarande sätt genomgicks SAF:s 45 och TCO:s 23 medlemsförbund. Inom SR:s område skedde ingen förbundsgenomgång utan det bedömdes som tillräckligt att beakta Slottsbacksavtalet. För SACO:s del har endast huvudavtal beaktats. På den kommunala sektorn genomgicks utöver huvudavtalen några av kommunägda bolag ingångna avtal, men dessa uteslöts sedermera. På den statliga sektorn genomgicks också vissa avtal utanför huvudavtalsreglerat område, men även dessa avtal har, med undantag för förhandlingsordningen för tobaksindustrin uteslutits. Efter SFO:s tillkomst har huvudavtal ersatt många tidigare fristående förhandlingsordningar. KFO:s med 25 motparter ingångna sammanlagt 141 riksavtal genomgicks på så sätt att minst ett avtal med varje motpart studerades. Av fristående arbetstagare- och/eller arbetsgivaresammanslutningar studerades ett 30-tal, varav vissa — såsom exempelvis sjö- och lufttransportnäringarna samt BFO, JFO och SpFO — hade stor, men andra — såsom Sveriges Frisörförening, Travtränareföreningens Riksförbund och särskilt Föreningen Offentliga Nöjen — mindre betydelse.

Av sammanlagt 285 genomgångna LO-avtal[17] innehöll cirka 140 hänvisningar — eventuellt med någon modifikation — till ett huvudavtal, medan resterande cirka 145 (82) avtal hade egna förhandlingsordningar. Dessa icke huvudavtalsreglerade områden, som samtliga avsåg den privata och kooperativa sektorn, utgjordes av främst hela byggnads-,[18] sjöfarts-[19] och transport-

[16] Antalet förbund var vid ingången av 1970 till antalet 37 men nedgick till 29 till följd av sammanslagning av 9 förbund till Statsanställdas förbund.

[17] I siffran 285 ingår de 64 hamnavtalen. Numera gäller ett enhetligt riksavtal för de flesta hamnar. De 64 hamnavtalen hade en identisk förhandlingsordning.

[18] Svenska Bleck- och plåtslagareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Svenska Målareförbundet.

[19] Svenska Sjöfolksförbundet.

näringarna[20] samt av vissa avtal inom ytterligare 9 förbund. Den alldeles övervägande delen av avtalen innehåller mycket summariska förhandlingsordningar. I de flesta fall har de följande — eller starkt likartad — lydelse, oftast kompletterad med fristregler för upptagande av förhandling respektive instämmande av talan vid AD.

"Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande detta avtals bestämmelser, eller uppkommer av annan anledning tvist mellan parterna, får detta icke föranleda något störande ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt, utan skall härom förhandlas, först mellan de tvistande själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer".[21]

Förhandlingsordningar av denna typ, som avser såväl rätts- som intressetvister, benämnes i texten fortsättningsvis "öppna". Relativt många förhandlingsordningar utanför huvudavtalsreglerat område avser endast rättstvister. I ett fåtal avtal saknas helt förhandlingsordning i egentlig mening. Detta var — och är alltjämt — fallet med Sveriges Redareförenings avtal med Svenska Sjöfolksförbundet.[22] På vissa områden förekommer däremot relativt utförlig reglering. Detta är fallet på byggnads-, fastighets- och bensindistributionsområdena. Dessa förhandlingsordningar[23] kommer att behandlas flerstädes i texten.

På tjänstemannasidan uppvisar ävenledes den privata sektorn en splittrad bild. Medan på TCO-sidan alla 4 studerade avtal med Svenska Journalistförbundet och nästan alla (cirka 100) studerade SIF- och SALF-avtal innehöll hänvisning till huvudavtal, saknas huvudavtal helt på främst bank-, försäkrings- och sjöområdet.[24] Fristående förhandlingsordningar av någon storlek var fåtaliga. Det enda mera utförliga avtalet var Pilotavtalet.

Allmänt taget gav det omfattande arbetet att samla och bearbeta avtal relativt mager utdelning. Utöver avtalsområden som särskilt angivits i det föregående, är avtalens förhandlingsordningar starkt kortfattade och stereotypa. Först genom att göra en undersökning av den omfattning som skedde, kunde dock denna slutsats nås. Inkluderas förhandlingsregler för speciella situationer bleve bilden mera variationsrik, men dessa regler har uteslutits ur det slutligt bearbetade materialet.

[20] Svenska Transportarbetareförbundet.
[21] Denna typ av förhandlingsordning har gammal hävd i avtalen. Se SOS, Socialstatistik, Kollektivavtal i Sverige, Del I, s. 24.
[22] Närmast som en kuriositet må nämnas att i det vid årsskiftet 1920/21 gällande sjömansavtalet fanns en relativt utförlig förhandlingsordning. Se det i föregående not anförda arbetet, del II, s. 251 f.
[23] Se om dem SOU 1973: 7, s. 129 f.
[24] Beträffande sjöområdet saknas i vissa avtal på samma sätt som på LO-sidan förhandlingsordning i egentlig mening.

I.2.3 Föreningsstadgar

En genomgång av ett antal betydelsefulla organisationers stadgar har gjorts. Denna genomgång täcker inte arbetsmarknaden i dess helhet, men är tillräcklig för det uppställda syftet. — Föreningsstadgarna behandlas i 14.6.3.

I.2.4 Arkivmaterial från Verkstadsföreningen

Som förberedelse för den i I.1.1 omtalade planerade fältundersökningen gjordes vissa pilotundersökningar. En av dessa var en genomgång på Sveriges Verkstadsförening (VF) av material rörande lokala förhandlingar. Undersökningen, som omfattade de tre åren 1967—1969, avsåg två olika materialsamlingar.

Genomgången hade främst två syften. För det första skulle undersökas huruvida på VF centralt förvarat skriftligt material kunde vara en värdefull källa för observationer rörande förhandlingar på lokal nivå. För det andra skulle undersökas om materialet medgav att preciserade hypoteser — och eventuellt även svar — rörande förhandlings- och tvistelösningsmetodiken kunde utvinnas ur materialet.

Den ena materialsamlingen utgjordes av s. k. "besöksrapporter", varmed förstås rapporter angående samtal med eller besök vid medlemsföretag av personer knutna till VF:s kretskontor.[25] Rapporterna behandlar tvister vid medlemsföretag, utan att det dock är fråga om centrala förhandlingar. VF:s representant hade vanligen deltagit i diskussion vid företaget och givit råd och bistånd. Sammanlagt omfattade materialet för de tre åren 204 rapporter, fördelade med 197 rapporter på Verkstadsavtalet och med 7 på avtalet med SALF. Ofta avsåg rapporterna mer än en tvistefråga.

Den andra materialsamlingen omfattade rapporter från lokala förhandlingar, vid vilka en representant från VF:s kretskontor deltagit. Materialets karaktär var av samma slag som besöksrapporterna. Totalt 162 rapporter hade upprättats, fördelade med 118 på Verkstadsavtalet och 44 på avtalet med SALF. Även här avsåg rapporterna ofta flera tvistefrågor.

Karakteristiskt för rapporterna var deras relativa knapphändighet och fåordighet. Trots detta innehöll materialet åtskilligt av intresse. Bland annat är rapporternas fåordighet i kombination med att ofta till synes oväntade tvistelösningar uppnåddes i och för sig av intresse. Rapporterna förmedlade ofta intrycket att tvisterna "gömdes". — Till följd av att det genomgångna materialet är relativt litet samt att fortsatta fältundersökningar inte kom till stånd, skall materialet inte närmare genomgås. Inte heller skall de iakttagelser, som kan göras, och de hypoteser, som kan uppställas, presenteras. I den fortsatta framställningen kommer materialet därför att användas endast ett fåtal gånger. När så likväl sker, är det i illustrationssyfte snarare än för att stödja framförda påståenden.

[25] Se om VF:s uppbyggnad, Edlund, s. 81 f.

I.2.5 Förhandlingslitteratur

Litteraturen rörande rättstvisteförhandlandet är ytterst mager. Detta är förvånande med hänsyn till förhandlingsväsendets utbredning och betydelse. Tydligtvis sker kunskapsöverföringen och debatten internt inom organisationerna. Några försök att få tag i internt organisationsmaterial har inte gjorts. Hänvisningarna till förhandlingslitteraturen blir därför sporadiska och saknar ofta större tyngd.

Edlunds djuplodande undersökning avser främst förhandlingsresultaten men innehåller även åtskilligt om förhandlandets procedereregler. Utöver Edlunds bok finnes egentligen endast ett arbete, som på ett vittomfattande och djupgående sätt behandlar förhandlingsväsendet i praktiken.[26] Detta arbete är Hintzes bok Fackliga förhandlingar. Boken är synnerligen intressant, men eftersom den är ett unikum är det svårt att få ett grepp om dess representativitet. Om boken är representativ är t. ex. regeltrohet i förhandlingsförfarandet ett framträdande drag. Under alla omständigheter lämpar sig boken mycket väl som grund för att uppställa detaljerade hypoteser rörande förhandlingsväsendets struktur och tvistelösningsmetodik.

I övrigt kan beträffande förhandlingslitteraturen hänvisas till Edlunds förteckning (s. 31). Ytterligare kan till Edlunds lista läggas den av TBV utgivna boken Förhandlingskunskap. Innehållet är dock av elementär beskaffenhet.

[26] Från den rent förhandlingsteoretiska litteraturen, representerad i Sverige främst av avhandlingar av Lennart Gustafsson — Studier i förhandlingsbeteende — och Ingolf Ståhl — Bargaining Theory —, bortses.

Kapitel 1
Förhandlingsordningarnas målsättning

I detta kapitel skall ges en inledande redovisning av förhandlingsordningarnas målsättning. Tanken är inte att här närmare redovisa och diskutera de olika syften, som förhandlingsordningarna ger uttryck för. Skälet härtill är att förhandlingsordningarna inte själva klart och uttryckligt uttrycker målsättningarna annat än i vissa delar. Syftemålen — och medlen att uppnå dem — framkommer istället först vid en analys av de enskilda reglerna i förhandlingsordningarna. De syftemål, som förhandlingsordningarna direkt ger uttryck för, skall redovisas så långt materialet tillåter. Övriga syftemål skall endast anges. Den närmare behandlingen av dessa får anstå. Först sedan dessa syftemål presenterats i sitt rätta sammanhang, står deras betydelse klar.

Allmänt taget är det påfallande hur föga förhandlingsordningarna och kommentarerna befattar sig med de centrala målsättningsfrågorna. Man får intrycket att de grundläggande målsättningarna ansetts så självklara att de inte behöver uttryckas.

Två syftemål synes vara av grundläggande art, nämligen först och främst att förhandlingsväsendet har en fredsfunktion och vidare att förhandlingsordningarna skall söka möjliggöra för parterna att utjämna tvistigheter i samförstånd. Dessa syftemål får ses mot sin historiska bakgrund. De första förhandlingsordningarna tillkom vid en tidpunkt då arbetstagarna börjat uppträda samfällt och ställa gemensamma krav, vilka de i sista hand kunde söka genomdriva medelst stridsåtgärder.[1]

Det första syftemålet — förhandlingsordningarnas fredsfunktion — kommer till uttryck i vissa huvudavtal och i många avtal utanför avtalsreglerat område. I förhandlingsordningarna utanför huvudavtalen stadgas ofta[2] att meningsskiljaktigheter inte får föranleda något störande ingrepp i form av stridsåtgärd i arbetets gång utan att förhandling dessförinnan skett. I en relativt betydande grupp av avtal[3] särskiljes mellan rätts- och intressetvister, varvid endast för intressetvisternas del meddelas bestämmelse av angivet slag, medan beträffande rättstvister blott stadgas förhandlingsskyldighet. Anledningen till denna skillnad torde dock endast vara att fredsplikt ändå gäller för rättstvisterna. — Att Saltsjöbadsavtalet bygger på ett fredssyfte framgår av II: 8 p. 2, vari stadgas att stridsåtgärd får vidtagas av part först när han upp-

[1] Se härom kortfattat Adlercreuz, Kollektivavtalet, 333 ff och s. 353 samt där givna hänvisningar. Se även Hultén, s. 60 ff och Myrman, kapitel 2.
[2] Cirka 130 (67) av de 285 (222) studerade arbetareavtalen. Jmfr prototypen i Inledningen, vid not 21.
[3] Cirka 50 av de studerade arbetareavtalen.

fyllt skyldigheten att förhandla. Motsvarighet till denna bestämmelse finnes i de flesta huvudavtal. I de privata tjänstemannahuvudavtalen uttalas fredstanken i ingresserna.

I praxis har AD vid flera tillfällen fastslagit fredsfunktionen som förhandlingsordningarnas viktigaste.[4] Med hänsyn till fredsfunktionens stora betydelse kan det inte undgås att konsekvenser i förhandlingsmässigt hänseende inträder därest ett fredspliktsbrott sker. Denna fråga skall diskuteras i kapitel 5.

Vid sidan av fredsfunktionen framträder som den viktigaste funktionen för förhandlingsordningen att möjliggöra utjämnande av meningsskiljaktigheter i samförstånd.[5] Klart uttryck i förhandlingsordningarna har syftemålet fått endast i Saltsjöbadsavtalet (II: 1 st 1). Detta syfte får direkt konsekvenser i flera hänseenden. AD:s praxis att till fortsatta förhandlingar återförvisa tvister får ses i samband härmed.[6] Kraven på förhandlingsaktivitet[7] och grundlighet[8] påverkas, liksom även inställningen till informella underhandsdiskussioner parterna emellan.[9] I vissa lägen kan konflikt uppkomma mellan samförståndsfunktionen och fredsfunktionen.[10] Denna målkonflikt, som knappast funnit sin lösning, får konsekvenser för förhandlingsordningen.

Ett tredje självständigt syftemål har av AD angivits vara att parterna genom förhandling skall kunna få ledning för bedömning om tvist bör underkastas rättslig prövning.[11] Även detta får betydelse för förhandlingsskyldigheten.[12]

Flera med de nu sagda syftemålen konflikterande önskemål kan fastslås. — Ett syftemål med förhandlingsordningarna är att tvister skall aktualiseras och bringas ur världen snabbt. Förseelser härvidlag kan medföra förlust att vidare aktualisera tvistefrågan. Preskriptionsreglerna medför att anspråk — måhända sakligt legitima — ej mot invändning kan göras gällande.[13] — Förhandlingsbeslutens rättskraftsverkan får också den följden, att till äventyrs välmotiverade krav, som stödes av ny bevisning, inte mot invändning kan göras gällande.[14] Förhandlingsordningarna bygger på tanken att tvistefråga inte skall kunna aktualiseras gång efter annan. Fastmera skall tvistefrågan, oavsett resultatet, vara slutbehandlad när förhandling om frågan hållits och förklarats avslutad.

Nära sammanhängande med preskriptionsreglernas grundtanke, är det all-

[4] 1930: 74 a, 1931: 122, 1949: 18, 1965: 6 och 1966: 20. Särskilt de två sista behandlas utförligt i kapitel 5.
[5] Se ur AD:s praxis främst 1931: 122, 1941: 117, 1948: 43, 1948: 78, 1965: 6, 1966: 20 och 1969: 2.
[6] Se härom vidare 7.4, sk. 7.4.4.
[7] Se vidare 4.3.3.
[8] Se vidare 6.7.
[9] Se vidare 6.2.1.2.
[10] Se vidare 5.3.
[11] 1960: 9.
[12] Jmfr. om rättsfallet 6.4.3. Se vidare 6.4.4.
[13] Se vidare kapitel 13.
[14] Se vidare kapitel 11, sk. 11.6.

mänt förhärskande önskemålet om snabbhet i tvistelösningsförfarandet.[15] I vart fall hittills har detta mål haft karaktären av ett andrahandsmål. Möjligen är en omsvängning på väg härvidlag.[16] Ett syftemål av alldeles avvikande art är önskemålet, att i förhandlingsordningarna "sovra" de tvister, som eljest kunde ha förts till domstolsprövning.[17]

Sammanfattningsvis kan redan här konstateras, att förhandlingsordningarna har en mångfasetterad målstruktur av delvis konflikterande natur. Mot tre sinsemellan i de flesta fall väl samverkande önskemål, står två önskemål av i sin tur nära samverkande art, vilka emellertid står i motsatsställning till de tre första önskemålen. Noggranna preciseringar av syftemålen och deras relativa vikt är inte möjliga att göra. Ej heller kan man utifrån avtal och praxis draga slutsatser rörande syftemålens inverkan på lösningsmetodiken i förhandlingsordningen.

[17] Se vidare 14.2.3.2, s. 284.
[16] Se Demokrati i företagen, s. 135 ff.
[17] Se vidare 14.2.3.2, s. 284.

Kapitel 2 Förhandlingsskyldighetens ämnesomfattning. Vad är part skyldig förhandla om?

2.1 Inledning

I detta kapitel skall förhandlingsskyldighetens ämnesområde behandlas, dvs om vad förhandlingsskyldighet föreligger. Syftet är ej att göra en enumerativ beskrivning. Syftet är i stället att mera allmänt ange förhandlingsområdet samt framför allt att diskutera hur området för förhandlingsskyldigheten skall bestämmas och avgränsas.

Det som är av intresse i sammanhanget är området för *skyldigheten* att förhandla. Att parterna äger gå utöver detta område är en självklarhet. Det problematiska när det gäller förhandlingar på arbetsmarknaden är ej att ange det maximala förhandlingsområdet för obegränsat förhandlingsovilliga parter. — Betydelsen av 4: 7 LARA behandlas i 2.6.

2.2 FFL

Utgångspunkten för bestämmande av förhandlingsområdets omfattning bör lämpligen tagas i FFL. I 4 § anges detta omfatta "förhandling rörande reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare".

Kommittén angående privatanställda hade i sitt lagförslag angivit området med orden "förhandling ... rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare". På ett ställe i motiven[1] angavs, att det föreslagna tillämpningsområdet skulle omfatta "alla slags frågor, som kunna uppkomma mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande arbetsförhållandet". Det skulle därvid ej komma an på huruvida en viss fråga vore att betrakta som en rättstvist eller en intressetvist. Kommitténs förslag avsåg visserligen i främsta rummet behandlingen av intressetvister,[2] men även rättstvisterna föll in under det föreslagna förhandlingsområdet.

Det står klart, att kommittén ansåg att även frågor om avsked respektive arbetsledning — § 32-området — i och för sig föll under det av kommittén föreslagna förhandlingsområdet. Tydligast framkommer detta i samband med en diskussion rörande rätt till förhandlingar *före* arbetsgivarens vidtagande av åtgärd.[3] Kommittén avvisar sådan rätt. Det intressanta i föreva-

[1] SOU 1935: 59, s. 108.
[2] Ibidem.
[3] Ibidem, s. 121 f.

rande sammanhang är emellertid de ämnen som kommittén anger som de mest värdefulla för parterna att få diskutera *före* beslut. Kommittén anger härvidlag främst frågor rörande avsked och arbetsledning. Formuleringarna och sammanhanget visar otvivelaktigt att kommittén ansåg, att rätt enligt förslaget till förhandlingar rörande dessa spörsmål förelåg *efter* beslut. Detta utsäges visserligen inte explicit men utgör den självklara bakgrunden till diskussionen om att utsträcka förhandlingsrätten därhän, att förhandlingsskyldighet blir det primära elementet i förhandlingsrättsreglerna i stället för det sekundära (varvid rätten att påkalla förhandling är det primära). Nu avvisar som sagt kommittén sådan rätt. Men detta innebär ej en begränsning av *vad* part äger påkalla förhandling om, utan blott på vilket stadium sådan förhandling kan påkallas.

Varken i propositionen eller under riksdagsbehandlingen gjordes några försök att närmare precisera förhandlingsområdet och dettas förhållande till praxis på arbetsmarknaden. — I lagrådet[4] uttryckte tre ledamöter farhågor för att förhandlingsrätten kunde få ett alltför vidsträckt område. Som exempel härpå anfördes dels "rent bagatellartade meningsskiljaktigheter" dels upprepade förhandlingar i en och samma fråga i vilken resultatlösa förhandlingar redan förevarit. — Den fjärde ledamoten ansåg det visserligen mycket vanskligt att i lag uppdraga gränser för förhandlingsrätten men uttalade samtidigt som sin mening att "förhandlingsrätten bör förbehållas frågor som äro av någon avsevärdare betydelse antingen ur principiell synvinkel eller med hänsyn till det antal arbetstagare frågan gäller".[5] Departementschefen instämde med den sistnämnda lagrådsledamoten men anförde — utan närmare motivering — att han ansåg det "icke kunna uppdragas vissa gränser för utövandet av förhandlingsrätten i syfte att förebygga sådana — dock säkerligen sällsynt förekommande — missbruk därav", (s. 142) som befarats.

Utskottet,[6] som citerade de nu refererade åsikterna i lagrådet och departementschefens bemötande därav, diskuterade icke ämnesområdet för förhandlingsskyldigheten. 4 § FFL fick sin lydelse under utskottsbehandlingen. Inget tyder på att det av kommittén föreslagna förhandlingsområdet ändrades.

Kommittén föreslog,[7] att hela lagen skulle vara dispositiv i förhållande till kollektivavtal. Detta förslag ändrades i vissa delar, varibland bestämmelsen om förhandlingsskyldigheten och området för denna, av departementschefen.[8] Som motivering härför anförde departementschefen att det "icke (torde) vara lämpligt" att de grundläggande stadgandena om förenings- och förhandlingsrätten var dispositiva. Genom detta ställningstagande gick departementschefen emot arbetsmarknadsparternas i remissvar framförda synpunkter. Sålunda

[4] Prop. 1936: 240, s. 133.
[5] Ibidem.
[6] 2LU 1936: 58, s. 47 ff.
[7] 2 § i lagförslaget, sk. s. 110 f i motiven.
[8] Prop. 1936: 240, sk. s. 35 f och 101.

hade t. ex. LO funnit det "självklart, att kollektivavtalens bestämmelser rörande förhandlingsordning skulle gälla framför lagens".[9]

Betydelsen av ändringen av det ursprungliga lagförslaget såvitt avser dess karaktär av att vara tvingande eller dispositivt för en närmare avgränsning av förhandlingsområdet berördes icke. Såväl ur principiell som praktisk synvinkel innebär dock ändringen en ganska radikal förändring av förhandlingsskyldighetens ställning mellan parterna.

Sammanfattningsvis kan sägas, att förhandlingsområdet sådant som det anges i 4 § FFL, vars lydelse sakligt sett överensstämmer med förarbetena, utan begränsningar omfattar just så mycket som lagens egna ord ger vid handen, eller "alla slags frågor, som kunna uppkomma mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande arbetsförhållandet".[10] Ordet "alla" i citatet är därvid att fatta bokstavligt.[11] Det omfattar därför även sådana arbets- och företagsledningsfrågor, som berör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Ordalagen i 4 § FFL står nära ordalagen i 1 § KAL rörande området för kollektivavtal. Är områdena för förhandlingsrätt och kollektivavtal desamma? — I förarbetena till FFL göres inga direkta hänvisningar till området för kollektivavtal enligt 1 § KAL. Det låter sig därför inte utifrån förarbetena med bestämdhet påstås att överensstämmelse föreligger mellan FFL och KAL i förevarande hänseende. Samtidigt ligger det dock nära till hands att uppfatta områdena som överensstämmande. Så har skett i praxis[12] och i förarbetena till lagstiftningen om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt.[13]

2.3 Avtalens förhandlingsordningar

Förhandlingsordningarna i samtliga studerade huvudavtal är, med ett undantag, helt öppna.[14] Varken i förhandlingsordningarna eller i kommentarerna anges några inskränkningar i förhandlingsområdet,[15] utan avtalen och kommentarerna synes utgå ifrån att förhandlingsordningarna i enlighet med sin ordalydelse skall omfatta "alla frågor i förhållandet arbetsgivare och tjänstemän emellan".[16] — Undantaget bland huvudavtalen utgöres av Grafiska huvudavtalet. Den till detta huvudavtal knutna förhandlingsordningen avser nämligen förutom rättstvister endast frågor om tillägg till gällande avtals bestämmelser om arbets- och lönevillkor "till följd av ändrade arbetsmetoder eller arbetsmaskiner eller av förhållandena i övrigt". Journalistavtalet är däremot helt öppet.

[9] Ibidem, s. 35.
[10] SOU 1935: 59 s. 108.
[11] Se även Prop. 1974: 77, s. 108, med förslaget till LARA.
[12] 1939: 7.
[13] SOU 1963: 51, s. 60. Se även dep.chefen i propositionen till lagen om fackliga förtroendemän, Prop 1974: 88, s. 153.
[14] Se om begreppet "öppen förhandlingsordning" i Inledningen under I.2.2.3.
[15] Se dock SAV:s anvisningar till Ramavtalet, vid not 28 nedan.
[16] SIF:s Kommentar till tjänstemannahuvudavtalet, s. 16.

I de studerade arbetaravtalen utanför huvudavtalens område är öppna förhandlingsordningar likaledes i majoritet. I 24 avtal, utgörande cirka 15 % (resp. 30 %) av det studerade antalet avtal, avser förhandlingsordningen dock blott rättstvister. Av dessa avtal avser 11 avtal skogsnäringen, där samtliga avtal stipulerar förhandlingar blott rörande rättstvister. Av 7 studerade avtal vari Svenska Byggnadsarbetareförbundet är part upptager 6 avtal förhandlingsordningar avseende enbart rättstvister. På tjänstemannaområdet är 15 av 32 studerade avtal utanför huvudavtalsreglerat område helt öppna. Områden med mera begränsade förhandlingsordningar utgöres av vissa försäkringstjänstemannaavtal, samt avtalen på banktjänstemanna-, tandvårds- och teaterområdena. Utvecklingen på avtalsområdet går mot öppnare förhandlingsordningar.

Den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten kan påverkas av andra bestämmelser i avtalet än förhandlingsordningen. Ämnen, som eljest skulle ha fallit in under — respektive utanför — förhandlingsområdet kan undantagas eller inkluderas.[17] Av särskilt intresse är betydelsen av att avtalet innehåller en § 32-bestämmelse eller bygger på att arbetsgivaren har sådana rättigheter, som § 32-bestämmelser inrymmer.[18]

2.4 Hur fastställes förhandlingsområdet?

2.4.1 Inledning

Spörsmålet hur förhandlingsområdet fastställes skall behandlas främst såvitt avser den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten. I fråga om den lagstadgade förhandlingsskyldigheten skall endast beröras i vilken procedurmässig ordning frågor om dess omfattning kan upptagas till prövning. I övrigt skall konflikter mellan området för förhandlingsskyldighet enligt FFL och avtalen diskuteras.

2.4.2 Kollektivavtalstolkning

Hur skall tvist rörande det avtalsenliga förhandlingsområdet bedömas? — Eftersom tvisten avser tolkning av kollektivavtal får gängse kollektivavtalstolkningsmetoder användas.[19] Nästan undantagslöst har AD löst instämda tvister med dessa metoder.[20]

[17] Systematisk genomgång av avtalen härvidlag har inte företagits.
[18] Se om § 32, dess innehåll och betydelsen av att bestämmelsen eventuellt saknas i ett avtal, Adlercreutz, s. 16 f och 75, Schmidt I, s. 34 f samt Schmidt II, s. 79 f.
[19] Se härom Adlercreutz, s. 40 ff och Schmidt I, s. 149 ff.
[20] Se främst 1934: 145, 1935: 7, 1935: 8 dissens, 1935: 43, 1939: 78, 1949:18, 1965: 36, 1966: 20 och 1966: 25. Även de i 2.5 behandlade målen bygger på kollektivavtalstolkning. Se t. ex. 1937: 84, 1948: 78 och 1949: 50, som refereras i 2.5.3.

2.4.3 Förhandlingsordningarnas syftemål

I kapitel 1 har syftemålen med förhandlingsordningarna behandlats. Det är fullt möjligt, att låta tvister huruvida viss fråga omfattas av förhandlingsskyldigheten påverkas av dessa syften. Samtliga tre självständiga syften — fredsmotivet, lösningsmotivet och önskemålet att få tvistefråga belyst före beslut om rättslig prövning — talar i och för sig för ett vidsträckt förhandlingsområde, låt vara att fredsmotivet kan fungera som en begränsning vid fredspliktsbrott.

I praxis har AD vid ett par tillfällen hänfört sig till förhandlingsordningarnas syftemål. I 1931: 122 åberopade AD lösningsmotivet. I 1965: 6 och 1966: 20 använde AD fredsmotivet som beslutsvariabel. I samtliga fall utnyttjade AD syftemålen som argument av friare karaktär än de mera bundna tolkningsmetoderna. Även ändamålssynpunkterna kan dock uppfattas som en kollektivavtalstolkningsmetod.[21]

2.4.4 FFL contra kollektivavtal

2.4.4.1 Problemställningen

FFL:s regler om förhandlingsskyldighetens ämnesomfattning är tvingande. Vilken verkan skall tillerkännas avtalsregler, som inskränker förhandlingsområdet enligt FFL? Skall sådana regler upprätthållas och kan i sådant fall förhandlingsskyldighet föreligga jämlikt FFL emot avtalens regler? En härmed nära sammanhängande fråga är hur spörsmål angående den legala förhandlingsskyldigheten kan föras till prövning av AD.

En genom LARA aktualiserad fråga är uppfyllande av den legala förhandlingsskyldighet i rättstvister utanför förhandlingsordningarnas ram. Denna fråga behandlas först i 2.6.

Framställningen inleds med en rättsfallsöversikt. — Rättsfallen skall vid refereringen och analysen uppdelas i tre grupper. Först skall anföras mål där AD gjort uttalanden av mera allmän natur. Därefter behandlas mål vari fråga varit om hur spörsmål rörande den legala förhandlingsskyldigheten kan föras till AD. Slutligen behandlas konkurrensen mellan FFL och avtalen.

2.4.4.2 Rättsfallsöversikt

I 1939: 7 uttalade AD rent allmänt att 4 § FFL ger förhandlingsrätt för part och förhandlingsskyldighet för motparten beträffande alla frågor varom kollektivavtal kan slutas. Domstolen gör ej undantag från den sålunda uttalade regeln för vad som kan ha avtalats häremot i avtalen.

Starkt generella uttalanden återfinnes även i 1960: 32.

Till den andra gruppen av mål — hur frågor om innebörden av FFL:s förhandlingsregler kan föras till AD — hör 1940: 77.

[21] Se härom Adlercreutz, s. 42 och Schmidt I, s. 157 f.

I 1940: 77 menade käranden, att förhandlingsskyldighet rörande permittering visserligen knappast kunde grundas på kollektivavtalets förhandlingsordning, men väl på 4 § FFL. AD tog ej ställning till frågan under anförande, att spörsmålet huruvida förhandlingsskyldighet ålåg arbetsgivaren kunde föras till AD:s prövning endast på sätt i 6 § andra stycket lagen om medling i arbetstvister stadgas. Domen innehåller inga ledtrådar för en bedömning av vad AD kan ha ansett i sakfrågan.

Liknande uttalanden finnes i 1946: 68, 1969: 36 och 1970: 13.

I målet 1969: 14 mellan Lotsförbundet och Staten, företrädd av Statens Avtalsverk, förmenade käranden i fastställelsetalan bl. a. att staten icke iakttagit den förhandlingsskyldighet, som jämlikt 4 § FFL åvilade den. Detta hade skett därigenom att SAV vid förda förhandlingar "redan från början kategoriskt förklarat att kollektivavtal inte skulle komma att slutas med förbundet". Häremot invände SAV, att frågan om förhandlingsplikt enligt 4 § FFL kunde hänskjutas till AD endast i den ordning som sägs i 6 § medlingslagen. AD fann emellertid att hinder mot talan icke förelåg i denna del "med hänsyn till att talan avser förhandlingsrättens reella innebörd och icke enbart om skyldigheten att träda i förhandling".

Snarlika uttalanden finnes även i 1971: 3 och 1972: 5.

Praxis i frågor som avser konflikt mellan FFL och kollektivavtalens förhandlingsordningar, är mera oenhetlig. Först är att notera de mål, vari en § 32-bestämmelse varit av betydelse. 1935: 8 och 1956: 13 II är här närmast till hands liggande. En annan grupp av mål utgöres av mål angående förhandlingsskyldighet vid ackordstvister. Slutligen skall behandlas förhandlingsskyldigheten i en med ackordstvisterna snarlik situation.

I 1935: 8 hade en arbetsgivare slutligen bestämt sig för att avskeda en arbetstagare på grund av förment vårdslöshet för så vitt arbetstagaren ej erkände sin vårdslöshet och bad om ursäkt. Då arbetstagaren vägrade att efterkomma dessa villkor blev han avskedad. Inga förhandlingar hade förevarit i saken. Avtalet innehöll en öppen förhandlingsordning. AD, som inledningsvis funnit att arbetstagaren förfarit vårdslöst, redogjorde därefter för arbetsgivarens villkor för fortsatt anställning samt konkluderade: "Med hänsyn till bolagets rätt att ... fritt avskeda arbetare samt den av Johansson otvivelaktigt visade vårdslösheten kan berättigad invändning icke framställas mot bolagets nämnda sätt att gå till väga". Arbetstagareledamöterna reserverade sig och menade, att det förhållandet att arbetstagaren dels hyste en från arbetsgivaren avvikande uppfattning i frågan huruvida vårdslöshet förelegat dels ej velat tillmötesgå arbetsgivarens krav på ursäkt, innebar att det mellan parterna förelåg en tvist, som föll under förhandlingsordningen och att därför förhandling skulle ha skett.

I målet 1956: 13 var situationen den att arbetsgivaren med omedelbar verkan avskedade en arbetstagare som tidigare uppsagts. Avskedandet gjordes under tid då förhandlingar pågick rörande uppsägningen. Avtalet innehöll en öppen förhandlingsordning. Arbetstagaresidan hävdade att förhandlingsskyldighet förelåg för arbetsgivaren beträffande uppsägningar i kraft av avtalets förhandlingsordning. Denna ståndpunkt tillbakavisades av arbetsgivaresidan, som istället menade att de förhandlingar som i praxis förekom mellan parterna rörande uppsägningar vilade på rent tillmötesgående från arbetsgivarsidan. — AD yttrade i sin motivering:

"I målet är upplyst, att vederbörande organisationer enligt praxis i förekommande fall upptaga förhandlingar om uppsägningar samt att syftet härmed är att söka förmå

ifrågavarande arbetsgivare att återtaga uppsägningen, om den, ehuru icke avtalsstridig, dock anses sakligt omotiverad. Parterna äro ense om att sådana förhandlingar icke betaga arbetsgivaren rätt att under förhandlingarnas gång meddela avsked enligt § 8 mom. 2, därvid arbetareförbundet dock hävdat, att detta gäller endast om avskedandet verkligen är grundat på sådana skäl som anges i denna bestämmelse.

Då arbetsgivarens rätt att meddela avsked enligt § 8 mom. 2 icke är inskränkt under förhandlingar av här ifrågavarande slag, kan det förhållandet att arbetsgivaren saknat tillräckliga skäl för sådant avskedande icke anses innebära att han i avseende å själva förhandlingarna åsidosatt någon förpliktelse. Arbetareförbundets talan i denna del kan därför icke bifallas".

I 1932: 100 uttalade AD — efter att ha fastslagit den fria uppsägningsrätten — att en konsekvens härav var att "det bakomliggande motivet icke heller får rättsligen efterforskas".[22]

I fråga om förhandlingsskyldigheten rörande det övriga innehållet i § 32-bestämmelserna — främst arbets- och företagsledningen — saknas avgöranden.

Förhandlingsskyldigheten vid tvister om fastställande av nya ackord har behandlats vid flera tillfällen. I 1960: 32 diskuterade AD sin egen tidigare praxis — främst 1935: 43, 1938: 75 och 1938: 78 — och konkluderade:

"Utgången i de anförda målen får enligt arbetsdomstolens mening betraktas såsom uttryck för den meningen att förhandlingsskyldighet om ackordspris — såvida icke särskilt stöd finnes för motsatsen — i allmänhet föreligger endast om rätten att använda timlön för det icke prissatta arbetet begränsats i avtalet" på sådant sätt, att "avtalet ger företräde åt ackord såsom arbetsform".

Med ackordstvisterna snarlika är tvister rörande skyldighet att vid i avtalet närmare angivna situationer, exempelvis nöd- eller katastrofsituationer, betala särskild ersättning. 1968: 13 utgör exempel härpå.

Saltsjöbadsavtalet gällde som förhandlingsordning mellan parterna. I kollektivavtalet stadgades bl. a. följande: "Vid ej ackordssatta större reparationsarbeten, som icke kunnat förutses (t. ex. vid katastroffall ...) ... bör lokal överenskommelse i efterhand kunna träffas om ersättning härför" enligt vissa angivna grunder. Arbetstagaresidan förde dels fullgörelsetalan avseende skadestånd av arbetsgivaren för underlåtenhet att förhandla dels fastställelsetalan avseende förklaring av AD att visst omstritt arbete vore att hänföra till den citerade bestämmelsen. AD fann inledningsvis att någon skyldighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse om katastroftillägg ej förelåg. Därefter fann AD att förhandlingsskyldighet förelåg, men motiverar ej närmare detta ställningstagande. AD övergår så till att klarlägga det närmare innehållet i förhandlingsskyldigheten först generellt och därefter i det omtvistade fallet med ledning av den delvis citerade avtalsbestämmelsen. I sistnämnda hänseende avslutar AD med följande uttalande, som i domskälen framstår som en i det närmaste självklar slutsats. "Den förhandlingsskyldighet, som sålunda åligger arbetsgivaren, rubbas inte därav, att det slutligt tillkommer den enskilde arbetsgivaren att avgöra, om katastroftillägg skall utgå".

[22] Motsvarighet till detta uttalande saknas i de sist avgjorda målen om fri uppsägningsrätt, 1963: 18 och 1967: 17.

2.4.4.3 Analys av rättsfallen

Vad först angår frågan om den *ordning i vilken FFL:s regler om förhandlingsskyldighet kan föras till AD* har en fast praxis vuxit fram.

Påstående om brott mot den i FFL stadgade förhandlingsskyldigheten eller yrkande om åläggande av förhandlingsskyldighet i kraft av FFL kan bringas till AD endast i den ordning som föreskrives i 6 § medlingslagen. Är däremot frågan om endast "förhandenvaron av förhandlingsskyldighet" i princip jämlikt FFL eller dennas "reella innebörd" kan part — om förutsättningarna för fastställelsetalan i övrigt är uppfyllda — vända sig till AD direkt.

Gränsen mellan de två situationerna är att draga utefter kärandens i AD yrkande. Yrkas endast fastställelse av lagens innebörd i en viss situation — oavsett om det gäller skyldighet att inträda i förhandlingar eller denna skyldighets innebörd — kan tvisten upptagas direkt av AD. Har part däremot framställt sitt yrkande som en fullgörelsetalan måste den i medlingslagen anvisade vägen anlitas.

I 1935: 8 och 1956: 13 II ställdes AD inför frågan huruvida arbetsgivaren var skyldig att förhandla om uppsägning när avtalet innehöll både en öppen förhandlingsordning och en § 32-bestämmelse.

Genom lagen om anställningsskydd har skyldighet att förhandla i uppsägnings- och avskedstvister lagfästs.[23] Men denna skyldighet hänför sig inte till den *avtalsenliga* förhandlingsskyldigheten. För spörsmålet huruvida sådan förhandlingsskyldighet föreligger har AD:s praxis oförändrat intresse. Ytterligare kan praxis måhända vara av betydelse för förhandlingsskyldighetens fastläggande inom det övriga § 32-området.

AD har i bägge målen uttryckt sig försiktigt. Målen tyder närmast på att AD ansett, att arbetsgivaren ej var förhandlingsskyldig enligt avtalet. Härför talar även det citerade uttalandet i 1932: 100.

Beträffande 1935: 8 kan följande sägas. Om AD ansett att arbetsgivaren var förhandlingsskyldig enligt avtalet, hade detta varit en omständighet, som AD processuellt kunde beakta. Arbetstagaresidan åberopar nämligen brott mot förhandlingsskyldigheten såvitt avser vårdslösheten och det därpå grundade kravet. Det förhållandet att förhandlingsfrågan ej särskilt omnämnts får därför anses tyda på att AD ansett att avtalsmässig förhandsskyldighet ej förelåg. — Samtidigt är det dock svårt att undandraga sig intrycket att AD varit ovillig att klart taga ställning i frågan.

I 1956: 13 II ansåg AD att arbetsgivaren hade *någon* "skyldighet". Med hänsyn till att parterna enligt icke avtalsfäst praxis brukade förhandla, har AD sannolikt härmed icke avsett "avtalsenlig förhandsskyldighet". I själva verket ligger istället den slutsatsen nära till hands att just underlåtenheten att beteckna arbetsgivarens "förpliktelse" som avtalsenligt förhandlingsskyldighet innebär ett ställningstagande av AD av den innebörden att förhandlingsskyldighet jämlikt avtalet ej förelåg. Denna slutsats vinner i styrka med hän-

[23] 37 § st 2 LAS jämfört med 4: 7 LARA. Se vidare 12.6.

syn till att arbetstagareparten uttryckligen hävdade att avtalsenlig förhandlingsskyldighet förelåg.

Sammanfattningsvis vill det alltså förefalla som om arbetsgivaren icke ansetts avtalsenligt förhandlingsskyldig rörande uppsägningar i kraft av en § 32-bestämmelse trots att förhandlingsordningen var öppen. Skälet härför låter sig dock ej fastslås[24]. — Ehuru AD ej haft anledning att uttala sig är det klart, att befrielse inte förelegat om och i den mån rätt till uppsägning begränsats och preciserats i avtalet. I sådana fall uppkommer rättstvister och de avtalsfästa begränsningarna i uppsägningsrätten måste ha medfört att förhandlingsskyldighet förelegat vid tvister.[25]

Kan befrielse från förhandlingsskyldighet gälla det övriga § 32-området? Härom kan klarhet inte erhållas i AD:s praxis. Möjligen kan praxis i uppsägningsmål tagas till intäkt för att avtalsenlig förhandlingsskyldighet inte föreligger. Säkert är dock detta ingalunda.

Klart är i vart fall att befrielse inom detta område icke kan motiveras *enbart* med att avtalet ger arbetsgivaren rätt att besluta i sista hand. Refererad praxis i ackordstvister samt 1968: 13[26] visar nämligen tydligt, att förhandlingsskyldighet kan föreligga trots att avtalet ger arbetsgivaren möjlighet att besluta i sista hand. Visserligen innehåller de sistnämnda målen en avtalsregel för vad som skall gälla vid bristande enighet men denna skillnad i förhållande till § 32-situationen kan knappast vara utslagsgivande.

Det avgörande för om förhandlingsskyldighet skall föreligga är enligt ackordsmålen lydelsen av den omtvistade "materiella" avtalsregeln, inte lydelsen av förhandlingsordningen. Detta är av stort intresse. Det innebär att förhandlingsskyldigheten enligt avtal med öppna förhandlingsordningar kan inskränkas av andra regler i avtalet. I ackordsfrågor skall därvid utgångspunkten vara att förhandlingsskyldighet inte föreligger. Endast om avtalet ger företräde åt ackordsarbete föreligger förhandlingsskyldighet.

Om denna tanke är tillämplig även på § 32-området måste slutsatsen bli att förhandlingsskyldighet inte föreligger. Så mycket är nämligen utan vidare klart som att § 32-regeln i avtalen inte ger uttryck för någonting, som skulle kunna uppfattas som tecken på förhandlingsskyldighet. I vart fall från arbetsgivaresidan har förhandlingsskyldighet ej avsetts.[27]

Avtalskommentarerna iakttager tystnad. SAV:s anvisningar till ramavtalet innehöll ett uttalande.[28] Avtalet innehöll en § 32-bestämmelse (§ 2) samt en öppen förhandlingsordning (§ 21). I anvisningarna uttalades att "(I) frågor rörande arbetets ledning och fördelning ... torde dock arbetsgivaren icke vara förpliktad att upptaga förhandlingar på grund av ramavtalets bestäm-

[24] Schmidt, Tjänsteavtalet, 1959, s. 117, uttalar med hänvisning till 1935: 8, att förhandlingsskyldighet "torde icke avse det fält där han (arbetsgivaren) förbehållit sig ensam beslutanderätt".
[25] Se även 2.6. nedan.
[26] Se även t. ex. 1931: 122.
[27] Se härom Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 349 f.
[28] s. 60.

melser, eftersom det uteslutande ankommer på arbetsgivaren att avgöra dessa frågor". I anvisningarna till bestämmelsen om förhandling rörande annat än tolkningen av ramavtalet sades att "(M)omentet avser behandling av tvister, som icke gäller tolkning eller tillämpning av gällande kollektivavtal och som ej heller avser arbetets ledning eller fördelning".

Som framgår av citaten ger SAV, om än med viss tveksamhet, uttryck för uppfattningen att förhandlingsskyldighet ej föreligger. Det för befrielse anförda skälet — arbetsgivarens exklusiva beslutanderätt — står däremot till viss grad i strid med vad som ovan konstaterats. Avgörande för befrielse har nämligen generellt — både inom § 32-området och eljest — ansetts vara kombinationen av att arbetsgivaren har beslutanderätt och att den "materiella" avtalsregeln vilar på förhandlingsrätt inte föreligger. — Befrielsen kan i bägge fallen ses som en s. k. "dold klausul".[29]

I doktrinen har frågan ej närmare behandlats. Schmidt[30] utgår ifrån att förhandlingsrätt rörande uppsägningar saknas. Edlund[31] menar att frågan om förhandlingsrätt inom § 32-området inte ställts på sin spets.

2.4.4.4 Slutsatser

Av den ovanstående genomgången av AD:s praxis framgår att AD i allmänhet avgjort mål om förhandlingsområdet enbart genom avtalstolkning. När avtalen innehållit en förhandlingsordning, som i och för sig innefattat även sådana frågor, som arbetsgivaren helt eller delvis förbehållit sig att själva avgöra, har AD gått till väga på samma sätt. Detta synes även gälla mål där en § 32-bestämmelse aktualiserats.

Man kan fråga sig hur AD:s metoder att avgöra mål om förhandlingsområdet låter sig förenas med FFL:s tillämpningsområde. Vidare kan man fråga sig hur bestämmelser, vilka anses eller avses skola befria arbetsgivaren från förhandlingsskyldighet jämlikt FFL med arbetstagarna, är förenliga med lagen.

Vad först angår AD:s sätt att avgöra mål om förhandlingsområdet, har AD uttryckligen angivit, att den anser sig obehörig att pröva inverkan av FFL annorledes än i den ordning som i 6 § andra stycket medlingslagen sägs. Detta medför att det inte föreligger någon motsättning mellan AD:s praxis — som avser tvister instämda i annan ordning än Medlingslagens — och FFL:s i och för sig tvingande regler om förhandlingsområdet.

Den av AD sålunda intagna ståndpunkten är säkert riktig de lege lata och har, liksom de av domstolen framförda skälen, fullt stöd i förarbetena till FFL.[32] De lege ferenda kan man emellertid ifrågasätta lämpligheten av ett dylikt rättstillstånd. Detta sammanhänger med utnyttjandet av medlingsin-

[29] Se om sådana Schmidt I, s. 194 ff samt Suviranta. Se om dolda klausuler vidare 14.5.2, nedan vid not 96.
[30] Jmfr not 24 ovan.
[31] Edlund-Eklund, s. 22.
[32] Prop. 1936: 40, s. 106 samt 2 LU 1936: 58, s. 51.

stitutet. Det förhållandet att inga påföljder infördes i FFL för förhandlingsvägran motiverades[33] med att förlikningsman istället borde inkallas för att försöka få till stånd förhandlingar. Vid parts fortsatta vägran skulle förlikningsman äga att hos AD påkalla vitesföreläggande enligt den samtidigt med FFL genomförda bestämmelsen i 6 § andra stycket medlingslagen. Denna bestämmelse har emellertid icke kommit att spela någon större roll i praktiken.[34] För arbetsmarknadens parter torde det te sig främmande att hänvända sig till förlikningsman för att få till stånd förhandlingar i rättstvister. Detta gäller så mycket mera som större delen av arbetsmarknaden täckes av avtal med helt öppna förhandlingsordningar. — Det kan vidare te sig stötande för rättskänslan att AD i mål om påstådda avtalsbrott på grund av förhandlingsvägran prövar förhandlingsområdets omfattning endast med ledning av det mellan parterna gällande avtalet trots att avtalet måhända — explicit eller tolkningsvis — icke täcker hela det av FFL utstakade området för förhandlingar.

Hur kan avtalsbestämmelser, som avser att befria part från förhandlingsskyldighet i frågor, som omfattas av förhandlingsområdet enligt FFL, förenas med lagen? — 4 § FFL är en tvingande bestämmelse. I dylika bestämmelsers natur ligger att det gäller oavsett vad parterna avtalat. FFL:s regler om förhandlingsskyldighet omfattar även sådana till § 32-området hörande frågor, vilka avser "förhållandet ... mellan arbetsgivare och arbetstagare" (4 § FFL). Detta framgår klart av förarbetena till FFL.[35] AD har konstaterat att FFL:s stadganden om förhandlingsskyldighet — med undantag för 5 § — är tvingande.[36]

Det är sålunda klart, att avtalsbestämmelser eller praxis, som strider mot 4 § FFL, i sista hand ej är bindande för part. Om motparten till följd av dylik bestämmelse eller praxis vägrar att förhandla, kan part i sista hand anlita medlingsinstitutet för att få till stånd förhandling. Men denna slutsats måste preciseras. Först är att säga att avtalens förhandlingsregler såtillvida sätter FFL ur spel som de procedurmässiga former, vilka avtalen innehåller, äger företräde framför FFL i fråga om sådana tvister, som rymmes inom det av avtalen uppdragna tvisteförhandlingsområdet. Part har därför — om det inte står klart i förväg att avtalets förhandlingsordning saknar tillämplighet — att först begära förhandling enligt förhandlingsordningen. Vägras detta kan part antingen gå till AD med yrkande om skadestånd för brott mot avtalad förhandlingsskyldighet eller begära förhandling jämlikt FFL.[37] Avtalens för-

[33] SOU 1935: 59, s. 106.
[34] Schmidt I, s. 133, och Schmidt, C. C., Sociala Meddelanden 1956, s. 759. Jmfr dock densamme i Sociala Meddelanden 1959 s. 458. — Se även Edlund, hörnartikel i Dagens Nyheter 24.1.1970. — Forstadius, s. 44, betecknar förfarandet via medling som "tillkrånglat och opraktiskt".
[35] SOU 1935: 59, s. 122 f. Jmfr. Schiller, s. 58 f.
[36] 1947: 72 och 1969: 35.
[37] Det sistnämnda torde ej förekomma i praktiken i dag. I framtiden kan — därest förhandlingarnas ämnesområde ej vidgas — FFL:s regler få vidgad betydelse. Se härom vidare 2.6.

handlingsregler är å andra sidan tillämpliga blott beträffande tvister, som rymmes inom respektive avtals förhandlingsområde. Vill part därför få till stånd förhandlingar med stöd av FFL rörande fråga, som icke rymmes under avtalets tvisteförhandlingsområde, kan part ej framtvinga att dessa föres enligt avtalets förhandlingsordning. Här träder i stället 5 § FFL in. Avtalad förhandlingsordning bör dock i vissa fall kunna få subsidiär tillämplighet såsom uttryck för allmänt vedertagen praxis på arbetsmarknaden.

AD:s praxis är helt i samklang med den ståndpunkt, som framlagts i föregående stycken. AD har dock inte explicit givit uttryck härför.

Avslutningsvis må tillfogas, att samma synsätt på förhållandet mellan FFL och avtalens förhandlingsordningar, som här framförts, måhända ligger bakom SAV:s i 2.4.4.3 citerade anvisningar till ramavtalet.[38] Den där framförda åsikten, att förhandlingsskyldighet rörande beslut i kraft av § 32-bestämmelse ej föreligger är nämligen försedd med tillägget att förhandlingsskyldighet ej föreligger "på grund av ramavtalets bestämmelser". De citerade orden kan ses som ett uttryck för att SAV ansett både att FFL:s regler om förhandlingsskyldighet är mera vittomfattande än vad ramavtalets var och att avtalsmässiga inskränkningar är verksamma såvitt avser skyldigheten att följa avtalets egen förhandlingsordning.

2.5 Tvistebegreppet

2.5.1 Inledning

I detta avsnitt skall undersökas vilket tvistebegrepp, som ligger till grund för förhandlingsskyldigheten. Av särskilt intresse är att undersöka om det erfordras att det föreligger en konkret, någorlunda utmejslad tvist eller om även meningsskiljaktigheter av mera allmän natur grundar förhandlingsrätt. Ytterligare några andra aspekter på tvistebegreppet skall behandlas i 2.5.4—2.5.6. Framställningen inleds med en genomgång och analys av FFL och förhandlingsordningarna.

2.5.2 FFL och avtalen

Förhandlingsskyldigheten enligt FFL avser i sista hand "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare". Lagen gör ingen begränsning till fall då "tvist" föreligger. Av förarbetena framgår att den valda lydelsen avsiktligt tillkom för att förhandlingsskyldigheten icke skulle inskränkas till enbart "tvister".[39] Förhandlingsskyldighet skulle fastmera föreligga så snart förhandling var av behovet påkallad.

Men härmed kan man inte stanna. En närmare analys av förarbetena till

[38] Se vid not 28.
[39] SOU 1935: 59, s. 108.

FFL avslöjar nämligen en delvis annan bild. Kommittén undvek medvetet ordet "tvist" i sitt förslag under förmenande att förhandling kunde vara av behovet påkallad även om någon "egentlig tvist" inte föreligger och använde i stället ordet "förhandlingsfrågor".[40] Kommittén angav emellertid inte vad den menade med uttrycken "tvist" och "egentlig tvist". Inte heller begreppet "förhandlingsfrågor" definieras klart, men kommittén synes därmed förstå fråga, som är föremål för förhandling, eller, möjligen, fråga varom förhandling kan påkallas. Härmed har tydligtvis ingen klarhet vunnits. När kommittén närmare diskuterar[41] förhandlingsfrågorna sker det likväl genom användande av "den hävdvunna distinktionen mellan å ena sidan rättstvister ... samt å andra sidan intressetvister" även om kommittén samtidigt markerar att denna distinktion endast äger "viss betydelse".

I ett annat sammanhang[42] diskuterar kommittén det i 2.2 berörda spörsmålet om rätt till förhandling före beslutsfattande. Av skäl som det ej finnes anledning att här beröra avvisar kommittén dylik rätt. Frågan om sådan förhandlingsrätt är likväl av intresse i förevarande sammanhang eftersom den belyser det konfliktbegrepp, som ligger bakom FFL. Kommitténs förslag, som härutinnan överensstämmer med den genomförda lagstiftningen, utgår från rätten att påkalla förhandling som det primära i förhandlingsrätten. Härvidlag synes kommittén utgå ifrån att påkallande av förhandling kan ske först efter det att viss åtgärd vidtagits eller visst beslut fattats. Den av kommittén föreslagna förhandlingsrätten ställes i motsats till ett system där skyldigheten att förhandla är, i vart fall i vissa frågor, primär och part alltså skyldig att före vidtagande av åtgärd eller fattande av beslut förhandla med motparten. Det i sammanhanget intressanta är att, vid den av kommittén föreslagna förhandlingsrätten, förhandling kommer till stånd först efter det åtgärd vidtagits eller beslut fattats. Kommittén utvecklar inte närmare sin ståndpunkt. Så mycket blir i vart fall klart som att förhandlingar kommer att avse redan fattade beslut, redan inträffade händelser eller bestående förhållanden.

Kommittén diskuterar inte hur distinktionen rättstvister-intressetvister förhåller sig till spörsmålet om förhandling före beslut. Kommittén synes icke ha funnit detta problem av vikt att överväga. Det väsentliga har varit att markera, att förhandlingsrättsreglerna icke är avsedda att ge part, i normalfallet arbetstagaresidan, rätt till samråd på förberedelsestadiet. Sett ur kommitténs synvinkel har distinktionen mellan rätts- och intressetvister varit av underordnad betydelse i sammanhanget. Det låter sig nämligen säga att denna distinktion icke har någon relevans när frågan är *om* förhandlingar över huvud taget skall upptagas. Den får sin betydelse först när frågan är *hur* en viss förhandlingsfråga skall *lösas*. I ett komplex av förhandlingsfrågor kan för övrigt, som kommittén påpekar, vissa moment ha karaktären av rättstvis-

[40] Jmfr 4 § st. 2 FFL.
[41] Ibidem, s. 108.
[42] s. 122 f.

ter och andra av intressetvister. Kommittén har istället, utan närmare preciseringar eller klargöranden, menat att det skall föreligga ett konkret förhållande, som parterna hyser olika uppfattning om. Förhållandet kan vara av skiftande art, ett beslut, en händelse eller ett tillstånd. Förhållandet är såtillvida hänförligt till förfluten tid som det i tiden föregår påkallandet av förhandling. I den meningen får konfliktsbegreppet en tillbakablickande karaktär. Särskilt markant måste detta bli när förhandlingar skall röra arbetsgivarens sätt att leda arbetet eller tillämpa avtal. En viss skillnad mellan rätts- och intressetvister synes därför uppstå i detta hänseende. Vid rättstvister blir den återblickande karaktären mera accentuerad.[43] Närmare preciseringar av konfliktbegreppet låter sig knappast uppställas. Inget tyder på att ett annat synsätt gjort sig gällande under den fortsatta behandlingen av förslaget till FFL. Kommitténs synsätt får därmed sägas vara genomfört i FFL.

Man kan fråga sig varför man i förarbetena ej lade ned större möda på att precisera konfliktbegreppet. Skälet torde ha varit att det dominerande intresset för lagstiftaren var att åstadkomma att förhandlingar över huvud taget kom till stånd. När man angivit att förhandlingsreglerna icke var avsedda att tillförsäkra arbetstagareparten rätt till samråd i förväg med arbetsgivaren,[44] fann man det helt enkelt icke nödvändigt eller lämpligt att mera i detalj precisera förhandlingssituationerna inom den valda vittomfattande ordalydelsen. Problemet för lagstiftaren var inte att förhindra att alltför många förhandlingar kom till stånd utan snarare motsatsen. Därför angavs förhandlingsområdet med en efter orden alltomfattande lokution.

I avtalen preciseras inte tvistebegreppet heller. Förhandlingsordningarna talar regelmässigt om "tvister" eller "meningsskiljaktigheter". Vissa skiljaktigheter av intresse i förhållande till FFL kan dock noteras. — En första skiljaktighet är att huvudavtalens och avtalens förhandlingsordningar i allmänhet icke omfattar hela det fält, som FFL omspänner. Sålunda är vanligen förhandlingar rörande nya avtal icke alls reglerade i huvudavtalens förhandlingsordningar eller reglerade genom särskilda bestämmelser i avtalen.[45] Avtalen utanför huvudavtalens område har regelmässigt förhandlingsordningar, som icke avser förhandlingar om nya kollektivavtal. Detta medför att förhandlingsordningarna i huvudavtal och avtal får en mera "judiciell" prägel än vad som är fallet med förhandlingsbestämmelserna i FFL.

En ytterligare faktor som verkar i denna riktning är den terminologi som förekommer i avtalens förhandlingsordningar. Regelmässigt anges objektet för förhandlingar med endera ordet "tvist" eller ordet "meningsskiljaktighet" eller bäggedera. Ordet "tvist" och "meningsskiljaktighet" används på

[43] En helt annan sak är att lösningen kan vara ensidigt inriktad på framtiden såsom fallet ofta är med rena intressetvister. Under denna kategori faller kollektivavtalförhandlingarna.

[44] Denna princip knäsattes av AD i 1936: 98. Lagen hade då utfärdats, men inte trätt i kraft.

[45] Exempel på det förstnämnda utgöres av Saltsjöbadsavtalet och på det sistnämnda av det statliga huvudavtalet, det kommunala huvudavtalet samt FOK respektive LFO.

sådant sätt att de måste anses som synonyma.[46] Bestämningar av tvistens art förekommer i allmänhet. Dessa bestämningar avser i allmänhet en uppdelning i rätts- och intressetvister.

De två påpekade skiljaktigheterna indikerar, att avtalens förhandlingsordningar har en mera begränsad inriktning än FFL. Följande uttalande av den nämnd, som framlade förslaget 1938 till vad som blev Saltsjöbadsavtalet, framstår som betecknande även utanför detta avtal: "Med föreskrifterna om förhandlingsordning (kap. II) har avsetts att effektivisera förfarandet vid behandling av de vanliga på arbetsplatserna förekommande tvisterna rörande tillämpning av arbetsvillkoren".[47]

Förhandlingsordningarna, även de öppna, har alltså en mera "judiciell" prägel. Detta i sin tur kan påverka konfliktbegreppet. Hur detta närmare skall bestämmas låter sig emellertid icke avgöra utifrån avtalen eller avtalskommentarerna.

2.5.3 Måste en konkret "tvist" föreligga?

Föreligger förhandlingsrätt endast beträffande någorlunda konkreta, utmejslade frågor, där parterna intager olika meningar — någorlunda preciserade "meningsskiljaktigheter" eller "tvister" — eller kan förhandling framtvingas även eljest. Föreligger exempelvis förhandlingsrätt när syftet är att säkerställa bevisning inför eventuella krav eller att kontrollera — eller helt enkelt diskutera — motpartens avtalstillämpning?

Förhandlingsordningarna har en mera judiciell prägel än FFL och förutsätter att "tvist" föreligger. I praxis har därmed förståtts att det föreligger motstridiga uppfattningar i preciserade frågor.

I 1948: 78 var frågan huruvida gemensam ackordsmätning vore att betrakta som förhandling. AD tillbakavisar denna tanke med hänvisning till FFL och 1931: 122. Förhandling förutsätter att något är mellan parterna olöst eller oreglerat. Syftet med förhandlingar är att nå fram till en lösning eller en reglering. "En meningsskiljaktighet, en tvist i avtalsteknisk mening skall således föreligga". Ackordsmätning är däremot att uppfatta som ett medel att åstadkomma bevisning. Förrättningen kan ge upphov till meningsmotsättningar och i sådant fall kan förhandling påkallas.

Samma uppfattning om förhandlingsordningens tvistebegrepp återfinnes i 1937: 84, ehuru icke närmare utvecklad. Situationen var där den att part i rättegång fått sig tillerkänt visst penningbelopp på grundval av tidigare gällande kollektivavtal. Beloppet utbetalades icke. Motparten vägrade att träda in i påkallade förhandlingar. Parten stämde då vid AD under förmenande att förhandlingsvägran utgjorde avtalsbrott. Denna uppfattning underkändes av AD. Motivet härför var att frågan om utfående av det tillerkända beloppet icke utgjorde någon meningsskiljaktighet mellan parterna rörande avtalet eller dess tillämpning.

[46] Ett gott exempel härpå är Byggnadsavtalet där orden användes omväxlande i avtalsbestämmelsen.
[47] Sölvén-Gustafsson, s. 44.

I 1949: 50 tillbakavisade AD ett påstående att vägran att förhandla utgjorde avtalsbrott när syftet med förhandlingen varit att kontrollera om motparten följde avtalet. AD, som hänvisade till 1948: 78, fann att förhandlingsordningen "uppenbarligen" endast avsåg fall där det förelåg en redan uppkommen tvist om avtalets tolkning eller tillämpning. — I 1973: 30 aktualiserades samma fråga som i 1949: 50. Den löstes på samma sätt.

I 1948: 78 angav AD att förhandling förutsätter att något är mellan parterna olöst eller oreglerat och detta något — "en tvist, en meningsskiljaktighet i avtalsteknisk mening" — är förhandlingarnas objekt. AD torde med denna formulering riktigt ha angivit *förhandlingsordningarnas* konfliktbegrepp. Formuleringen är visserligen vag och gränsar till ett cirkelresonemang. Avtalen medger dock inte längre gående generella preciseringar.

Utifrån FFL är det tveksamt om en "tvist" av i föregående stycke angivet slag måste föreligga. Som framgått i 2.5.2 har förhandlingsbegreppet i FFL visserligen, särskilt i fråga om rättstvister, en tillbakablickande karaktär. Det är dock tveksamt om den tillbakablickande karaktären är så utpräglad att en "tvist" i angiven mening måste ha uppkommit. Motiven till FFL tager på ett ställe uttryckligen avstånd härifrån och medger förhandlingsrätt så snart förhandling är "av behovet påkallad" även om "någon egentlig tvist" inte föreligger parterna emellan.[48] I vart fall i fråga om förhandling för att diskutera motpartens avtalstillämpning synes därför legal förhandlingsrätt föreligga.[49] När AD i 1948: 78 hävdar att den av AD i målet intagna — ovan citerade — ståndpunkten om tvistebegreppet "måste anses ha kommit till uttryck i FFL, finnes därför anledning till tvivel.

Den av AD i 1949: 50 och 1973: 30 intagna ståndpunkten, att förhandlingsrätt ej föreligger när syftet endast är att diskutera — kontrollera — motpartens avtalstillämpning är visserligen nog riktig utifrån en strikt tolkning av avtalens förhandlingsordningar. — Det kan dock ifrågasättas om ett sådant rättstillstånd är lämpligt ur konfliktlösningssynpunkt. — Även ur personalpolitisk synvinkel framstår en begränsning av förhandlingsrätten till "tvist" som mindre välbetänkt.[50] Vidare kan noteras att — som också framhölls i 1973: 30 en "tvist" kan konstrueras genom att part — mer eller mindre ärligt — påstår att felaktig avtalstillämpning förelegat i vissa angivna fall. Ovisshet om motpartens avtalstillämpning kan omformuleras till en "tvist". Därmed uppkommer förhandlingsrätt. Ej heller detta förhållande synes lämpligt varken ur konfliktlösningssynpunkt eller personalpolitisk synvinkel.

AD:s ställningstagande i fråga om begreppet "tvist" innebär att detta begrepp skall uppfattas objektivt. Hur förhandlingspåkallande part själv upp-

[48] SOU 1935: 59, s. 108.

[49] En helt annan sak är vad motparten — typiskt sett arbetsgivaren — är skyldig att prestera vid förhandlingen. Om med förhandlingsskyldigheten skulle följa en vidsträckt skyldighet att förebringa bevismaterial kunde motparten försättas i ett besvärligt läge. Denna fråga diskuteras i 6.5.3.4.

[50] Det understrykes, att motpartens skyldigheter vid förhandlingen är ett annat spörsmål; jämfr föregående not.

fattat situationen är utan betydelse. Parten kan ju ha ansett att en "tvist" förelåg.[51]

2.5.4 Kollektivavtalstvist

Den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten i *rättstvister* förutsätter att kollektivavtal föreligger eller att fråga, varom avtalsenlig förhandling begäres, regleras av kollektivavtalet. Om parterna är oense i någondera hänseendet föreligger likväl en rättstvist. Detta har fastslagits av AD första gången i 1965: 36.[52]

Frågan i 1965: 36 var huruvida förhandlingsskyldighet förelåg beträffande påstådd fordran, vilken arbetstagaresidan men ej arbetsgivaresidan ansåg grundad på kollektivavtalet. AD fann frågan huruvida skuldförhållande förelåg på grund av kollektivavtalet "uppenbarligen" vara en fråga som rörde tolkningen av avtalet. Förhandlingsskyldighet förelåg därför.

AD synes ha uppställt ett godtroskrav för förhandlingsrätt. Domstolen säger nämligen: "Inget har förekommit i målet som ger vid handen annat än att arbetaresidan hela tiden utgått från att fordringen hänför sig till avtalet". Detta måste rimligtvis innebära att vid ond tro hos part förhandlingsskyldighet ej skulle ha uppkommit för motparten. Slutsatsen blir därför att en kollektivavtalstvist med ty åtföljande förhandlingsskyldighet föreligger så snart part i god tro påstår att tvisten är grundad på avtalet.[53]

I linie med 1965: 36 ligger 1972: 26. Krav på god tro uppställes visserligen inte. men härav kan inte dragas den slutsatsen att god tro ej skulle erfordras. Det var nämligen av flera skäl tydligt att arbetsgivaren, som hävdade att kollektivavtalstvist förelåg, ansåg att det omtvistade kollektivavtalet var tillämpligt och även hade fog för denna uppfattning.[54]

Den i de refererade målen intagna ståndpunkterna är, trots att målen avser förhandlingsrätt enligt avtal med öppna förhandlingsordningar, av intresse främst dels när — undantagsvis — förhandlingsordningen är sluten dels för AD:s behörighet. I avtal med öppen förhandlingsordning kan andra tvister än kollektivavtalstvister upptagas till behandling som "annan tvist".

[51] Jmfr däremot verkan av god tro för tvists anknytning till kollektivavtalet i 2.5.4.
[52] Samma fråga berördes i 1933: 56. Den ställdes emellertid icke på sin spets enär den förhandlingsvägande parten slutligen ändrade sitt påstående att viss fråga ej rörde kollektivavtalet till att istället innefatta påstående att den egna ståndpunkten var riktig med hänsyn till avtalets bestämmelser. Se även 1931: 9, som dock rörde AD:s behörighet. Jmfr om detta mål Undén, s. 6 f.
[53] Samma Schmidt, SvJT 1958, s. 210.
[54] Den i 1965: 36 och 1972: 26 föreliggande situationen är analog med — eller en variant av — den situation som föreligger då part genom invändning om att viss tvist är reglerad av kollektivavtal ålägger motparten fredsplikt intill dess spörsmålet om avtalets giltighetsområdet lösts. Enligt fast praxis krävs att sådan invändning, för att ålägga motparten fredsplikt, framställes i god tro. Se härom Adlercreutz, s. 62 f samt Schmidt I, s. 191 f. — Jmfr ytterligare en analog situation i 5.3.4.2, s. 95 f nedan.

2.5.5 Parternas åsikt rörande tvistelösning

Med frågan om förhandlingsrätt vid oenighet om viss fråga över huvud berör avtalet är nära sammanhängande om förhandlingsrätt föreligger för part när motparten anser sin uppfattning vara riktig med hänsyn till avtalets bestämmelser.

AD har haft att taga ställning till förhandlingsvägran i dylika situationer i några fall, varav det första hänför sig till tiden för FFL. Utgången har städse blivit densamma. I 1933: 56 uttalade domstolen utan närmare motivering att part "tydligen" icke kan "undandraga sig skyldigheten att ingå i förhandlingar under åberopande av sin egen uppfattning angående vad som är rätt i själva tvistefrågan". Samma uttryckssätt återkommer i 1940: 77, 1948: 43 och 1949: 28. AD motiverar även i dessa mål sin ståndpunkt blott med angivande av att förhandlingsvägran "tydligt" utgör avtalsbrott. I 1968: 13 följer utgången som en konklusion på ett resonemang angående den aktivitet som kräves av part för att förhandlingsskyldigheten skall anses vara uppfylld.

Uppkommer förhandlingsskyldighet för motparten därest förhandlingsbegärande part är i ond tro beträffande sin ståndpunkts avtalsenlighet? Den förhandlingspåkallande kan t. ex. vilja utöva påtryckning på motparten för att få till stånd en för part fördelaktigare avtalstillämpning. Svaret på frågan är att avtalsenlig förhandlingsskyldighet ej kan föreligga enär "tvist" i avtalsrättslig mening[55] inte föreligger. En annan sak är att förhandlingsvägran innefattar risk att bli bedömd som brott mot den avtalade färhandlingsskyldigheten. Det är inte säkert att motparten kan styrka sitt påstående att den förhandlingspåkallande varit i ond tro.

2.5.6 Avtalet reglerar tvistefrågan eller dess lösning

Inte ovanligt är att avtalen innehåller en reglering, som skall gälla därest parterna för varje enskilt tillfälle ej enas om annat. Exempel härpå utgör reglerna om att timlön skall utgå för icke ackordsatt arbete därest enighet icke nås om ackord för dessa arbeten. Även § 32-bestämmelserna kan sägas innefatta en avtalsmässig reglering av det område de avser, nämligen i den meningen att avtalet tillerkänner arbetsgivaren beslutanderätt.

Kan oenighet, som rör avtalsregler av avsedd typ, utgöra förhandlingsmässig "tvist"? Svaret på denna fråga kan erhållas genom hänvisning till framställningen i 2.4.4.[56] Som framgår av denna framställning låter AD kollektivavtalets "materiella" regler avgöra om förhandlingsskyldighet skall anses föreligga. Med denna lösningsmetod förlorar frågan om det föreligger "tvist" i egentlig mening självständigt intresse. AD har likväl betecknat fall av oenighet om utgående betalning som "tvist" även när avtalet innehöll dels en

[55] Jmfr 2.5.3 ovan.
[56] Se särskilt diskussionen s. 26.

reglering av i sista hand betalningsfrågan dels en förhandlingsordning, som avsåg endast "tvist".[57] Ett sådant språkbruk låter sig för övrigt väl förena med AD:s bestämning av förhandlingsordningarnas tvistebegrepp.[58]

2.6 LARA och avtalens ämnesomfattning

I 4: 7 LARA, som motsvarar 14 § LAD, stadgas som tvingande förutsättning för prövning vid AD av tvist, som instämmes av organisation, att förhandling ägt rum i kraft av antingen avtalad förhandlingsordning eller FFL. I förhållande till 14 § LAD innebär regeln i LARA en utvidgning såtillvida som förhandlingsskyldighet uppställes som processförutsättning även om förhandlingsskyldighet inte föreligger enligt avtal. — Vilken betydelse har denna regel för de avtalade förhandlingsordningarna?

Det har i 2.4 fastslagits att det avtalade förhandlingsområdet kan vara mindre än det legala. I den mån så är fallet i ett avtal får 4: 7 LARA betydelse därest fråga är om en rättstvist. I en sådan situation är part, som vill få till stånd ett rättsligt avgörande, skyldig att dessförinnan genomföra förhandling jämlikt reglerna i FFL.

Den med 4: 7 LARA genomförda lagändringen innebär en relativt väsentlig förstärkning av förhandlingsväsendet rent principiellt. Fullgjorda förhandlingar göres till processförutsättning, som skall vara uppfylld oavsett eventuella inskränkningar av området för avtalad förhandlingsskyldighet.[59] I praktiken är dock betydelsen av ändringen genom 4: 7 LARA ej särskilt stor i detta hänseende. Detta åter sammanhänger med att förhandlingsordningarna i allmänhet täcker alla rättstvister.

Exempel på situationer då bestämmelsen aktualiseras, saknas emellertid inte. Det har i 2.4.4 konstaterats att AD torde ha uppfattat förefintligheten av en § 32-bestämmelse som en befrielse för arbetsgivaren från avtalets förhandlingsregler. Självfallet gäller sådan befrielse inte om enligt andra avtalsregler rätten att fritt uppsäga arbetstagare har begränsats till exempelvis fall då saklig grund föreligger. Genom LAS har tvister om uppsägning och avsked generellt blivit rättstvister. För den händelse avtalets förhandlingsordning skulle utesluta uppsägningstvister får förhandling genomföras enligt FFL före prövning i AD. Över huvud gäller att tvister i anledning av LAS ofta faller utanför förhandlingsordningarna i dessas nuvarande utformning. Ett annat exempel på rättstvist, som faller utanför förhandlingsordningarna men likväl[60] skall behandlas av AD, utgöres av icke kollektivavtalsreglerade semestertvister.[61]

[57] Se 1931: 122 och 1968: 13, bägge refererade i 2.4.4.2.
[58] Se särskilt 1948: 78, refererat i 2.5.3. ovan.
[59] Uppfyllandet av förhandlingsskyldighet är däremot även fortsättningsvis en dispositiv processförutsättning. Se härom vidare 5.2.2.
[60] 23 § Semesterlagen i lydelse efter 1 juli 1974, SFS 1974: 380.
[61] De flesta semestertvister är likväl kollektivavtalsreglerade. Se härom SOU 1974: 8, s. 67 och Hesselgren, s. 156 f.

Det kan förmodas att avtalens förhandlingsordningar kommer att utvidgas till att omfatta alla tvister, som kan föras till AD i sista hand. Förhandlingsordningarna representerar en någorlunda detaljerad reglering av förhandlingsväsendet medan reglerna i 5 § FFL är mindre fullständiga och dessutom oprövade i rättstvister. Av stor praktisk betydelse är vilka preskriptionsregler, som skall gälla. Som närmare skall behandlas i kapitel 13 innehåller avtalen regelmässigt preskriptionsfrister, vilka är avsevärt kortare än den allmänna tioåriga preskriptionstiden. I avsaknad av avtalsregler får däremot den allmänna tioårspreskriptionen anses gälla.[62] Detta förhållande talar starkt för att avtalens förhandlingsordningar utsträckes till alla tvister, vilka jämlikt 4: 7 LARA skall bli föremål för förhandlingar före prövning i AD.

2.7 Förhandlingar rörande stridsåtgärder

En fråga som vållat betydande svårigheter är huruvida förhandlingsskyldighet föreligger rörande viss påtryckningsåtgärds eventuella karaktär av en olovlig stridsåtgärd. Denna fråga skall behandlas i samband med det större problemkomplexet om förhandlingsskyldighet över huvud i samband med förment olovliga stridsåtgärder. Frågan skall därför ej behandlas närmare här. För sammanhangets skull må dock blott påpekas, att den i det följande företagna undersökningen ger vid handen att förhandlingsskyldighet som principiell huvudregel förelegat men att LARA innebär en väsentlig begränsning av förhandlingsskyldigheten.[63]

[62] Se närmare 13.13.
[63] Se vidare 5.3.

Kapitel 3
Parterna

3.1 Inledning. Enskild arbetstagares ställning

I detta kapitel skall subjekten för förhandlingsskyldigheten behandlas. Den intressantaste frågan härvidlag är enskild arbetstagares ställning. Denna fråga skall emellertid här endast beröras i korta drag. En utförlig behandling finnes i kapitel 14.[1]

Förhandlingsskyldigheten jämlikt FFL är en organisationernas sak. På arbetsgivaresidan är enskild arbetsgivare respektive förening av arbetsgivare subjekt för lagstiftningen medan på den motsatta sidan endast förening av arbetstagare är subjekt. Enskild arbetstagare är icke subjekt för lagen.

Skälet till att på arbetstagaresidan förhandlingsrätt skulle tillkomma endast organisationerna angavs i förarbetena[2] rent allmänt vara hänsyn till de enskilda arbetstagarna. Genom att uppträda via en organisation skulle arbetstagarna uppnå en viss jämställdhet och ett verkligt medinflytande. Rätten för arbetstagarna att låta sig representeras av en organisation utgjorde därför det centrala momentet i den föreslagna förhandlingslagstiftningen.

Såväl kommittén som departementschefen[3] uttalade, att den föreslagna lagstiftningen icke avsåg att inskränka utrymmet och förekomsten av direkta överläggningar mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare. Sådana överläggningar är emellertid inte förhandlingar i FFL:s mening och faller därför utanför lagen.

I avtalens förhandlingsordningar beröres stundom enskild medlem. I några enstaka fall har den enskilde tillerkänts förhandlingsrätt av begränsad omfattning.[4] I allmänhet är det endast fråga om hänvisning till "*direkta överläggningar*" mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Dylika "direkta överläggningar" betraktas inte som "förhandlingar" i avtalsteknisk mening. Den enskilde är ej taleberättigad part i förhandlingsordningen.

3.2 Allmänt om organisations förhandlingsrätt

Förhandlingsrätt tillkommer således på arbetstagaresidan endast organisation. Med hänsyn till den betydelsefulla roll som i FFL tillerkändes arbetsta-

[1] 14.3 och 14.7.3.
[2] SOU 1935: 59, s. 103 f och 123.
[3] SOU 1935: 59, s. 103 ff och Prop. 1935: 240, s. 100.
[4] Se härom vidare 14.3.3.

gareorganisationerna diskuterades under lagstiftningsförberedelserna relativt utförligt huruvida bland de generella reglerna om förhandlingsrätt i lagen borde införas bestämmelser med krav på att organisation objektivt sett var representativ för de arbetstagare den önskade företräda. Med hänvisning främst till svårigheterna att närmare utforma bestämmelser härvidlag föredrog kommittén att ej föreslå några regler i sammanhanget.[5] — Kommittén diskuterade huvudsakligen tre metoder för bestämmande av krav på en förhandlingsberättigad organisation. En metod vore att begära visst medlemsantal. Denna metod avvisades främst med hänsyn till att skiftande förhållanden icke medgav visst fixt antal. En annan metod vore att organisationen skulle ha en viss procentuell anslutning inom den grupp, som den organiserade. Kommittén, som i och för sig fann det "a priori naturligt att fordra viss procentuell anslutning till organisationen", avvisade metoden såsom praktiskt svårgenomförbar och därtill mycket genomgripande. Kommittén menade sålunda att metoden fick anses kräva "en korporationslagstiftning, som indelade samtliga arbetstagare i grupper och anvisade varje fackorganisation en sådan grupp att organisera". En tredje metod slutligen vore att istället endast kräva viss representativitet beträffande de av den aktuella frågan berörda arbetstagarna. Denna metod avvisades främst genom hänvisning till svårigheten att avgöra vem som berörs av en förhandlingsfråga. — Som en begränsning av organisations ställning anförde kommittén däremot, att organisation endast har förhandlingsrätt rörande egna medlemmar.

Den fortsatta behandlingen av förslaget gav ej upphov till diskussioner rörande organisationernas representativitet. Departementschefen och riksdagen godtog kommitténs förslag att icke utforma regler i frågan.[6] De av kommittén anförda begränsningarna — förhandlingsrätt endast för organisation med medlemmar anställda hos arbetsgivaren samt endast för dessa medlemmar — godtogs även.

I 1969: 27 har AD konfirmerat principen att förhandlingsrätt för arbetstagareorganisation, med ty åtföljande förhandlingsskyldighet för motparten, föreligger blott om organisationen har medlemmar, som är anställda hos denne. När därför anställningsförhållande ej föreligger mellan några fackföreningsmedlemmar och den för vars räkning dessa utför arbete, föreligger ej heller förhandlingsrätt för arbetstagareorganisationen. Det förhållandet att vissa förhandlingar kan ha förekommit med arbetsgivaren i fråga saknar betydelse.

Genom tillägg till FFL år 1945 utsträcktes lagens tillämpningsområde till s. k. beroende uppdragstagare. Även för medlemmar i sådan ställning har organisation förhandlingsrätt.[7]

Det förhållandet att organisation har förhandlingsrätt endast om den har i

[5] SOU 1935: 59, s. 123 ff.
[6] Prop. 1936: 240, s. 100 och 2LU 1936: 58.
[7] Jmfr 1969: 31. — se om begreppet beroende uppdragstagare Adlercreutz, s. 26, och Schmidt I, s. 230 och 237.

vart fall en medlem hos en arbetsgivare, innebär inte att organisation är förhindrad att begära och genomföra förhandling med arbetsgivaren även om medlemmar saknas hos arbetsgivaren. Organisationen kan ha intresse av att få till stånd ett kollektivavtal. Arbetsgivaren har enligt praxis[8] förpliktelse att inte tillämpa sämre villkor än avtalets på sina anställda. Om, som en följd av att kollektivavtal ingås, bättre villkor uppnås för arbetstagarna, kan dessa besluta sig för att bli medlemmar i organisationen. Vidare är medlem, som vinner anställning hos arbetsgivaren, tillförsäkrad avtalsenliga förmåner omedelbart.

Om organisation uppnått kollektivavtal med arbetsgivaren trots att inga medlemmar finnes hos arbetsgivaren, har organisationen avtalsenlig förhandlingsrätt.[9] Organisation kan visserligen i sådant fall blott förhandla för egen räkning. Förhandlingarna kan dock indirekt komma arbetstagarna till godo. Om nämligen avtalsparterna enar sig om att kollektivavtalet skall tillämpas på ett ur fackföreningens synvinkel fördelaktigare sätt kommer tvistelösningen de anställda till godo till följd av arbetsgivarens skyldighet att tillämpa avtalet på dem.

3.3 Lokalavtal

En förutsättning för att *avtalsenlig* förhandlingsrätt respektive förhandlingsskyldighet skall föreligga är att ett avtalspartsförhållande föreligger. Detta påpekande må förefalla självklart. Så är dock icke utan vidare fallet. Icke ovanligt är att kollektivavtal mellan organiserade parter slutits på lokal nivå, men därefter *godkänts* centralt av förbunden. Sådana avtal innehåller ofta en förhandlingsordning som stadgar först lokala och sedan centrala förhandlingar.[10] Problemet är huruvida *på avtalet* kan grundas rätt respektive skyldighet för de centrala organisationerna att förhandla. Har förbunden blivit berättigade och förpliktade i förhandlingsrättsligt hänseende genom godkännandet?

I praxis har svaret blivit nekande.[11] Skälet är att förbunden genom godkännandet ej blir parter i avtalet.[12] Saknas godkännande föreligger tydligtvis än mindre förhandlingsskyldighet för förbunden.[13] I 1970: 13 bekräftade AD att förhandlingsskyldighet inte förelåg.[14] Däremot föreligger *rätt* för förbunden att, om de kan enas därom, upptaga förhandlingar med varandra samt att därvid träffa överenskommelser, som kan binda de lokala parterna.[15]

[8] Adlercreutz, s. 44 f, Schmidt I, s. 163 och Schmidt II, s. 33 ff.
[9] 1962: 31.
[10] Så har t. ex. fallet varit med avtalen inom stuveribranschen.
[11] 1938: 96 och 1938: 97.
[12] Denna princip fastslogs första gången i 1932: 3.
[13] 1935: 80.
[14] Se även 1973: 26.
[15] 1932: 177. Se även 1931: 89.

Förutsätter förhandlingsrätt för förbund enligt lokalavtal att dessa *godkänt* kollektivavtalet? — Anledning saknas att inskränka förbundens rätt på angivet sätt. Det för förbundens förhandlingsrätt avgörande måste vara, att de lokala parterna antagit ett avtal med regler om central förhandling. Förbundens godkännande kan inte gärna ge dem rättigheter, som inte redan rymmes inom avtalet, försåvitt inte avtalet särskilt anger godkännandet som en förutsättning för uppkomsten av förhandlingsrätt. Inget i AD:s praxis tyder på att domstolen skulle ha ansett själva godkännandet som rättsgrundande. 1973: 26 kan fastmera möjligen ses som uttryck för att godkännande inte erfordras.

Genom 4: 7 LARA har fullgjord förhandlingsskyldighet jämlikt avtal *eller FFL* gjorts till en processförutsättning vid AD.[16] Medför denna lagändring i förhållande till 14 § LAD att de centrala förbunden blir förhandlingsskyldiga jämlikt FFL? Svaret måste bli nekande. Visserligen bygger 4: 7 LARA[17] på att tvister skall ha förberetts och preciserats genom förhandlingar. Kommer förhandlingar inte till stånd enligt förhandlingsordningen skall förhandlas enligt FFL. Nu innehåller FFL inga regler om förhandlingar på olika nivåer — instanser — och därför kan inte krävas att förhandlingar skall ha förevarit mellan andra är tvisteparterna.

Ett annat spörsmål i samband med lokalavtal, som godkänts av förbunden, är om skyldighet föreligger för förbund att förhandla med lokalpart och vice versa. Vad först förbunds skyldighet att förhandla med lokal avtalspart angår, har detta spörsmål varit före i några rättsfall.[18] AD:s ställningstaganden innebär, att förhandlingsskyldighet ej föreligger. AD diskuterar inte närmare sitt ståndpunktstagande utan detta följer av konstaterandet, att förbundet ej är avtalspart. Därför har förbundet ej heller några förpliktelser.

Kan däremot part i ett lokalt avtal vara skyldig att ingå i förhandlingar med förbund? I förstone kan det tyckas att svaret på frågan i konsekvensens namn borde bli nekande. Säkert är dock detta inte. I annat sammanhang har AD accepterat att arbetsgivare kan bli skyldig att iakttaga kollektivavtalet i förhållande till utomstående utan att denne i sin tur blir berättigad eller förpliktigad enligt avtalet. Så är fallet i fråga om kollektivavtalets rättsverkningar i förhållande till oorganiserad arbetstagare.[19] I förevarande sammanhang kunde man säga följande. Gentemot sin lokale motpart har part, genom att acceptera ett avtal vars förhandlingsordning innehåller regler om central förhandling, utfäst sig att även förhandla med motpartens centralorganisation. Trots att detta förbund inte kan anses ha förvärvat en självständig rätt gentemot lokalparten på motsatta sidan, kan denne sägas ha gentemot sin lokala motpart påtagit sig skyldighet att inträda i central förhandling. Vägrar han det, har han brutit mot avtalet, kan det synas.

Frågan har aldrig behandlats av AD. I de till domstolen förda tvisterna har

[16] Se vidare 5.2.6.
[17] SOU 1974: 8, s. 95 f och 196 ff och Prop. 1974: 77, s. 95 och 172.
[18] 1938: 96, 1938: 97 och 1970: 13.
[19] Se not 8 ovan.

situationen regelmässigt varit den att den lokala parten självmant påkallat förhandling med motpartens centralorganisation.

Om lokal part vore skyldig att förhandla med förbund på motsidan men ej vice versa, uppstår en bristande balans. Särskilda skäl synes böra krävas för att tillåta detta. Förhandlingsordningarna utgår regelmässigt från,[20] att förhandlingsskyldighet endast föreligger i förhållande till den hierarkiskt motsvarande organisationen. Detta är ett skäl som talar emot förhandlingsskyldighet med den centrala organisationen. I fråga om arbetsgivarens skyldighet att ej tillämpa sämre villkor än kollektivavtalets även gentemot av avtalet ej bundna arbetstagare finnes starka sociala skäl. Men dessa skäl kan ej åberopas i förevarande sammanhang. Ej heller andra skäl synes föreligga. Den slutsatsen torde därför ligga närmast till hands, att lokal avtalspart inte är skyldig att förhandla med motpartens centrala organisationa .[21]

Annorlunda blir situationen därest lokalpart framställer yrkande mot förbundet på motsidan. Undantagsvis kan detta förekomma, exempelvis för brott mot reglerna om fredsplikt i 4 § st. 2 punkt 1 KAL. I sådant fall är lokalpart redan till följd av 4: 7 LARA skyldig att förhandla med förbundet före prövning i AD.

Skall förhandling enligt föregående stycke föras enligt avtalets förhandlingsordning eller enligt FFL? Denna fråga har stor betydelse såvitt avser tillämpningen av eventuella preskriptionsregler av tvingande karaktär i avtalet. Bäst i överensstämmelse med att lokalpart undertecknat kollektivavtal innefattande regler om central förhandling är att anse förhandlingsordningen vara tillämplig.

3.4 Oorganiserad arbetsgivare

Oorganiserad arbetsgivare kan ha ingått kollektivavtal vars förhandlingsordning innefattar även central förhandling. Är arbetsgivaren i sådant fall skyldig att träda i förhandling först lokalt och därefter centralt?

Situationen är ofta förekommande, särskilt när arbetsgivaren undertecknat ett s. k. "hängavtal". Sådana avtal består regelmässigt i huvudsak av en hänvisning till ett riksavtal och de flesta riksavtal innehåller i sin tur regler om lokal och central förhandling.

Spörsmålet har explicit besvarats i några hängavtal.[22] I t. ex. hängavtalen på metallområdet stadgas uttryckligen, att central förhandling skall ske mellan arbetsgivaren direkt och det centrala arbetarförbundet. I hängavtalen på

[20] Se närmare 7.3.3.

[21] Det vill förefalla som om parterna i rättsfallet 1970: 13 utan vidare utgått från en sådan princip.

[22] Systematisk genomgång av hängavtalen har ej företagits. Endast sex områden på arbetarsidan — byggnads-, elektriker-, fabriks-, fastighetsskötsel-, metall- och åkeriområdet — samt ett på tjänstemannasidan — SIF-området — har undersökts.

byggnadsområdet[23] stadgas, att förhandling skall ske "mellan parterna". Parterna är den enskilda arbetsgivaren och förbundet på arbetstagaresidan. I andra hängavtal — t. ex. SIF-avtalen och elektrikeravtalen — saknas särskild bestämmelse.

I de fall då avtalen — fullständiga avtal eller hängavtal — uttryckligen anger att förhandlingsskyldighet föreligger är saken klar. Men vad gäller i avtal, som saknar uttrycklig bestämmelse?

Om avtalet är ingånget med det centrala förbundet[24] synes det ligga närmast till hands att antaga att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med centralorganisationen (och vice versa).[25] Anledningen härtill är, att arbetsgivarens avtalspart är just förbundet. Det är parterna, som är "herrar över avtalet" och vid tvister berörande avtalet är det dessa som har att försöka enas om avtalets tolkning och tillämpning. — Undantag från denna princip bör göras endast om avtalet eller partspraxis uttryckligen befriar arbetsgivaren från förhandlingsskyldighet.

Om åter avtalet är ingånget på lokal nivå, vad bör då gälla?[26] — Om det lokala avtalet uttryckligen anger att arbetsgivaren är skyldig att förhandla även med förbundet, är saken klar. Men vad skall gälla om sådan bestämmelse ej finnes i det lokala avtalet? Utgångspunkt härvidlag tages lämpligen i AD:s i 3.3 analyserade praxis. Det konstaterades, att när i lokalavtal finnes bestämmelse jämväl om central förhandling, förbunden har rätt men inte skyldighet att förhandla med varandra. Men AD:s ställningstaganden innebär även, att förbund ej har skyldighet att förhandla med lokal part. Och omvänt ansågs lokal part ej skyldig att förhandla med förbund.

Denna praxis synes vid första anblicken medföra att arbetsgivare, som påtecknat ett lokalt avtal, icke på grund av detta avtal blir skyldig att träda i förhandling med den centrala organisationen. Arbetsgivaren har visserligen godtagit ett avtal vari ingår bestämmelse om central förhandling men förbundet är ej part i avtalet och därför varken berättigat eller förpliktigat enligt detta.

Det kan dock tänkas, att den oorganiserade arbetsgivaren skall vara skyldig att före prövning vid AD respektive på begäran underkasta sig central förhandling. Han har för det första godtagit avtal med central förhandling. Ytterligare kan som skäl för att en oorganiserad, men ej en organiserad, arbetsgivare skulle ha sådan förpliktelse anföras hänsyn till instansordningens princip. Förhandlingsordningarna innefattar regler om lokal och central förhandling. När fråga är om organiserade lokalparter kan central förhandling

[23] Ett sådant finnes intaget i Adlercreutz II, s. 113 f. Se § 4.

[24] I fråga om hängavtal synes detta vara det vanligast förekommande — se t. ex. det hos Adlercreutz intagna hängavtalet till byggnadsavtalet — även om avtalsdiskussionerna oftast föres på lokal nivå. Stundom ingås avtalen av förbund och avdelning gemensamt.

[25] En sådan tanke kan möjligen skönjas i 1973: 26.

[26] Exempel härpå är hängavtalen på åkeriområdet, vilka AD behandlat i 1962: 31, 1971: 30 och 1973: 6 — jmfr nedan i texten —, samt elektrikerfackets hängavtal. På sistnämnda område skall avtalet dock *godkännas* av förbundet.

komma till stånd mellan förbunden om dessa enar sig härom. Därmed tillgodoses instansordningens princip. I fråga om oorganiserad arbetsgivare tillgodoses intresset av att få tvist behandlad i två instanser före AD endast om denne är skyldig att förhandla även med central organisation. Nu skall å andra sidan "snedsits" inte förekomma. Men ifråga om oorganiserad arbetsgivare kan man ej på samma sätt tala om en "snedsits" därest han skulle förhandla med motpartens centrala organisation helt enkelt därför att på hans sida central organisation saknas.

Dessa synpunkter leder närmast fram till att oorganiserad arbetsgivare, när kollektivavtalet inte ger vägledning, skulle vara skyldig träda in i central förhandling på begäran. Vidare skulle han vara skyldig att före prövning vid AD själv begära central förhandling.[27] Förbundet kan däremot i sistnämnda fall[27a] ej vara skyldigt att hörsamma kallelsen. Skälet är att organisationen ej åtagit sig förpliktelser gentemot den oorganiserade arbetsgivaren. En bristande balans uppstår därför. Möjligen skulle man därför istället kunna tänka sig den modifierade slutsatsen, att rätt och skyldighet att förhandla centralt endast föreligger när båda sidor är överens härom. En sådan lösning skulle närmast korrespondera med förhandlingssituationen för förbund med av lokalavtal bundna medlemmar.[28]

Tydligtvis kan förhandlingsskyldighet likväl föreligga därest detta — utan att komma till uttryck i avtalet — har förutsatts mellan parterna eller är praxis. I två mål — 1971: 30 och 1973: 6 — har AD, såvitt avser hängavtal till riksavtal för åkeribranschen, med hänvisning till en av respektive arbetsgivare icke bestridd praxis, funnit sådan skyldighet föreligga.

Det förhållandet att AD uttryckligen hänvisar till obestridd partspraxis framstår i förstone som ett uttryck för att AD utgått ifrån att arbetsgivaren ej enbart på grundval av det skrivna avtalet skulle vara förhandlingsskyldig. Det är dock inte säkert att AD kan tolkas så. Eftersom en obestridd partspraxis förelåg kunde AD inskränka sig till att hänvisa till denna. Det är därför vanskligt att taga målen som utgångspunkt för resonemang om vad som skall anses gälla generellt. Den ovan framförda slutsatsen kan varken styrkas eller fällas med utgångspunkt från 1971: 30 och 1973: 6.

3.5 Icke avtalsslutande fackliga organisationer

FFL:s regler om förhandlingsskyldighet ger alla fackliga organisationer förhandlingsrätt oavsett om de har kollektivavtal med arbetsgivaren eller ej. Om på en arbetsplats det finnes, utöver avtalsslutande organisation, även annan arbetstagareförening har denna förening förhandlings*rätt* i rättsliga tvister berörande dess medlemmar. *Skyldighet* att förhandla om dessa före prövning

[27] Möjligen kan 1973: 26 åberopas som stöd för de anförda slutsatserna.
[27a] Annorlunda pga 4: 7 LARA om yrkanden riktas mot förbundet. Jmfr 3.3, s. 42 ovan.
[28] 3.3, s. 40 ovan.

vid allmän domstol har däremot tidigare inte förelegat. Genom 4: 7 LARA har AD öppnats som första instans för denna typ av tvister, men bl. a. för att förhindra alltför livlig måltillströmning har iakttagande av förhandlingsskyldighet gjorts till en processförutsättning.[29]

[29] Se härom vidare 14.7.3.

Kapitel 4
Förhandlingsskyldighetens innebörd. Hur är part skyldig att förhandla?

4.1 Inledning

I detta kapitel skall den närmare innebörden av förhandlingsskyldigheten behandlas. — I ett första avsnitt diskuteras huruvida part är skyldig att — generellt eller under särskilda betingelser — som en följd av genomförda förhandlingar nå resultat i form av en överenskommelse. I det därpå följande avsnittet analyseras närmare parts skyldighet att förhandla i betydelsen av att taga och giva argument och synpunkter.

4.2 Resultatsidan

Ingår som en del i förhandlingsrätten att part generellt har rätt att få till stånd överenskommelse med motparten? Föreligger — om svaret på frågan är nekande — rätt att nå överenskommelse under särskilda betingelser? Har part om överenskommelse har nåtts, rätt att få överenskommelsen manifesterad på något sätt?

Vad först angår frågan huruvida det föreligger en generell rätt att få till stånd överenskommelse, är svaret nekande. Detta svar är föga förvånande. I ett system som bygger på avtalsfrihetens grund skulle ett motsatt svar innebära en negation av denna grund. Såväl i förarbetena som i praxis[1] har fastslagits att part inte har rätt att få till stånd överenskommelse. Som motiv har regelmässigt angivits avtalsfrihetens princip. Samtliga avgöranden i praxis har i och för sig avsett frågan om skyldigheten att ingå kollektivavtal. Uttryckssätten är emellertid sådana att man måste utgå ifrån att AD ansett den intagna ståndpunkten vara tillämplig även på andra förhandlingssituationer än sådana vilkas slutresultat, om enighet nåtts, hade utgjorts av ett kollektivavtal.

Motsidan av att förhandlingsrätten ej innefattar rätt för part att nå ett positivt resultat utgöres av att motparten har rätt att vägra ingå avtal. Denna vägran kan hänföra sig till tiden före förhandlingarnas början[2] eller kan uppkomma under förhandlingarnas lopp. AD har inte berört frågan vilken skyldighet att motivera vägran att ingå avtal som må åvila part.[3] Klart är att skälet i och för sig är rättsligen likgiltigt.[4] Klart är vidare, att part har skyl-

[1] SOU 1935: 59, s. 107 f och Prop. 1936: 240, s. 100. Se även utförligt referat av förarbetena i 1969: 14. Ur praxis hänvisas till 1937: 59, 1939: 7, 1941: 92, 1946: 68, 1969: 14 och 1972: 5.
[2] 1937: 59, 1969: 14 och 1972: 5.
[3] Jmfr 1946: 68 där AD anger frågeställningen, men ej tager ställning till denna.
[4] Ibidem. Se även 1972: 5.

dighet att — på begäran av motparten — ange och motivera sin ståndpunkt *i sakfrågan.*[5]

Det förhållandet att någon skyldighet att ingå överenskommelse med motparten icke föreligger innebär icke att lagstiftaren inte både hoppats och trott att förhandlingar i allmänhet skall leda till resultat. Tvärtom andas förarbetena en påtaglig optimism härvidlag. "Säkras blott med lagens hjälp rätten att komma till tals med en förhandlingsovillig motpart, torde det ofta följa av sig själv, att förhandlingen verkligen leder fram till ett positivt resultat".[6] Uttalandet är betecknande för den anda som genomsyrar även förarbetena i övrigt.

Om det sålunda är riktigt att det inte föreligger någon skyldighet att komma överens, är det å andra sidan klart att förhandlingsskyldigheten innebär krav på att förhandling skall *kunna* leda till resultat.[7] I detta konstaterande ligger dock i *första hand* inte mera än att parterna, främst arbetsgivaresidan, skall erkänna motparten som behörig företrädare för sina medlemmar.

I *andra hand* ligger i kravet på att förhandlingar skall kunna leda till resultat även ett visst krav på öppenhet inför motparten. Det är visserligen sant att part ej är skyldig ingå avtal ens om enighet i sak har nåtts. Och det är vidare klart att part redan vid förhandlings start kan förklara att han ej avser att sluta avtal.[8] Men AD har menat, att sådan förklaring av part ej kan "betraktas som ett definitivt ställningstagande".[9] Motparten har därför rätt att framföra sina motargument och så långt han förmår söka påverka parten. För sådan påverkan skall part vara öppen. — Den sålunda fastslagna öppenheten inför motparten och inför perspektivet att förhandling skall kunna leda till avtal är av blygsam omfattning. I sak är den väl närmast av deklamatorisk art. Psykologiskt kan den dock kanske verka som ett incitament för part att ej förbli låst i sin inledningsvis intagna position.

I *tredje hand* torde principen att förhandlingar skall kunna leda till resultat kunna ha betydelse i ett helt annat hänseende, nämligen att parterna principiellt har att mötas med delegater, som är behöriga att företräda sina huvudmän.[10]

Äger part påfordra att nådd överenskommelse manifesteras genom avtal eller dylikt? Det har redan sagts, att det förhållandet, att förhandling skall kunna leda till resultat, innefattar krav att parterna skall erkänna varandra som förhandlingsparter, men att det inte tillika innefattar rätt att ingå avtal även om enighet nåtts i sakfrågorna. Denna princip har generell giltighet när parterna ej är bundna av kollektivavtal med varandra. Gäller samma princip för avtalsbundna parter?

[5] 1969: 14 och 1972: 5.
[6] SOU 1935: 59, s. 107 f.
[7] SOU 1935: 59, s. 73, Prop. 1936: 240, s. 100 f.
[8] 1937: 59, 1969: 14 och 1972: 5.
[9] 1972: 5.
[10] Se vidare 9.3.3.

Denna sista fråga skall behandlas blott såvitt angår överenskommelser i rättstvister nådda inom ramen för avtalad förhandlingsordning. Med denna precisering av frågeställningen förvandlas denna primärt till ett rent avtalstolkningsspörsmål. Men vad skall gälla om avtalet tiger? Kan part exempelvis framtvinga att överenskommelsen protokollföres eller eljest fixeras skriftligt? Som skall framgå i 6.6.3 föreligger ingen generell protokollföringsskyldighet. I förhandlingsrättens begrepp kan inte läggas rätt att få tvisteöverenskommelse i förhandlingsordningen manifesterad i protokollsform. Eftersom ej ens protokollering utgör en del av förhandlingsrätten kan inte i denna ligga rätt till annan utifrån iakttagbar fixering heller.

4.3 Parts skyldigheter vid förhandling

4.3.1 Problemställning

I detta avsnitt skall den närmare innebörden och omfattningen av de skyldigheter som åvilar part under förhandlingar beröras. Frågor i anslutning härtill har ofta aktualiserats i praxis och vissa principer har därvidlag utvecklats. Den samlande frågan är vad part, utan att gå motparten till mötes genom avtal eller överenskommelse, är skyldig att göra för att uppfylla sin förhandlingsskyldighet. Det är med andra ord fråga om det minimum av förhandlande i betydelsen av tagande och givande av synpunkter och argument, som åvilar part vid förhandling. — Andra aspekter på skyldigheten att ingå i saklig överläggning skall behandlas i 6.4.4 och 6.4.5.

4.3.2 Lag och avtal

I förslaget till FFL ingick en bestämmelse av följande lydelse:

"Vid förhandling skall vardera parten angiva sin ståndpunkt till förhandlingsfrågan och skälen därtill. Det åligger part ... att efter bästa förmåga medverka till förhandlingsfrågans lösning under beaktande av parternas gemensamma intresse av samförstånd".

I motiven anförde kommittén att bestämmelsen avsåg att uttrycka parternas skyldighet att förhandla med varandra. Ett lojalt fullgörande av denna skyldighet kräver att part vid sammanträde "bidrager att föra förhandlingen framåt".[11]

I propositionen hade kommitténs förslag ändrats och erhållit den lydelse, som sedermera antogs i FFL, nämligen skyldighet att "där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av fråga, varom förhandling påkallats" (4 § st. 2). Enligt departementschefen innebär denna skyldighet att part skall klart "angiva och motivera sin ståndpunkt i sak".[12] Såvitt av-

[11] SOU 1935: 59, s. 127.
[12] Prop 1936: 240, s. 101.

ser i lagtexten angiven skyldighet att, där så erfordras, framlägga förslag till lösning, uttalade departementschefen rörande kollektiv reglering av anställningsvillkor, att part icke nödvändigtvis själv behöver "framlägga ett förslag i sådant hänseende utan kan givetvis ange sin ståndpunkt genom att kritisera ett av motparten framlagt förslag".[13]

Huruvida propositionen och den slutligt antagna lagtexten i sak avviker från kommitténs förslag diskuterades icke. I vart fall såvitt avser sista ledet av kommitténs förslag — skyldigheten att efter bästa förmåga medverka till förhandlingsfrågans lösning — synes departementsförslaget innebära en språkligt-redaktionell nedtoning av icke oväsentlig natur. Kommitténs försiktiga motivering till sitt förslag gör det dock tveksamt om den av departementschefen vidtagna förändringen därtill är av saklig natur.

I avtalen finnes förhandlingsskyldighetens omfattning i förevarande hänseende inte någonstans berörd.

4.3.3 Närmare om förhandlingsskyldighetens innebörd

Innan förhandlingsskyldighetens innebörd närmare behandlas skall rättsföljderna av att skyldigheten fullgjorts respektive inte fullgjorts något beröras. Rättsföljden av att förhandlingsskyldigheten fullgjorts är att part kan föra tvisten till AD. I 4: 7 LARA uppställes fullgjorda förhandlingar som en processförutsättning.[14] Har ett förhandlingsförfarande startat men fullgör part inte honom åvilande förhandlingsskyldighet är därtill knutet den rättsföljden att tvist skall avvisas från AD på motpartens yrkande. Vill den drabbade motparten få tvisten omedelbart prövad kan han föra tvisten till AD direkt i kraft av ett undantagsstadgande i 4: 7 LARA.[15] Ytterligare föreligger ett skadeståndspliktigt brott mot kollektivavtalets förhandlingsregler från parts sida.

Förhandlingsskyldigheten beskrives i FFL och avtalen som en skyldighet att på begäran träda i förhandling. Utgångspunkten för förhandlingsrättsreglerna är sålunda ett handlande från den icke förhandlingsskyldiges sida. Denne skall försöka få till stånd förhandlingar. Denna till synes självklara utgångspunkt behöver emellertid inte bara fastslås utan även preciseras. Befrias part, det är den fråga som behöver ställas, från skyldighet att påkalla förhandling om part utgått ifrån — måhända med fog — att motparten skulle vägra att ställa sig kallelse till efterrättelse?[16] Kan, annorlunda uttryckt, anteciperad förhandlingsvägran åberopas som grund för underlåtelse att försöka få till stånd förhandlingar? — Svaret på frågan är nekande. Ej ens om part haft fog för sina farhågor har han fullgjort honom primärt åvilande skyldighet.[17] An-

[13] Ibidem.
[14] Se vidare 5.2.2 och 6.4.5.
[15] Jmfr dock diskussionen i 5.2.4, 5.2.5 och 6.4.6.
[16] Jmfr vad som erfordras för att ett bindande påbud om förhandling skall föreligga i 6.2.1.3.
[17] 1930: 114.

ledningen till att part underlåtit att försöka få till stånd förhandlingar saknar betydelse. I 1943: 59 gjordes exempelvis gällande att central förhandling ej begärts enär part ansett sådan förhandling utsiktslös till följd av motpartens obehärskade uppträdande vid lokal förhandling.[18] — Bristande förhandling till följd av att förhandlingsframställan ej gjorts skall inte beaktas ex officio av AD.[19]

Enbart kallelse till förhandlingar är tydligtvis inte tillräckligt för att den primärt icke-förhandlingsskyldige skall ha gjort vad på honom ankommer. Han måste därutöver precisera förhandlingsområdet. Först sedan detta skett går det att närmare diskutera förhandlings*skyldighetens* innebörd, ty först därmed föreligger ett tvingande påbud om förhandling.

Det centrala begreppet rörande förhandlingsaktivitet är begreppet "saklig överläggning". Detta begrepp synes ha använts första gången i 1940: 77. Det har därefter återkommit i de flesta mål, som berört hithörande problem. AD har använt begreppet för att karakterisera vad den avtalade förhandlingsskyldigheten innebär. Om part vid särskilt för ändamålet utlyst sammanträde ingått i "saklig överläggning" med motparten har part därmed uppfyllt honom åvilande skyldighet. Skyldigheten att träda i "saklig överläggning" åvilar bägge parterna.

Innebörden av begreppet "saklig överläggning" ansluter nära till vad som anfördes i förarbetena till FFL. I 1932: 47, alltså före FFL, angav AD som förutsättning för förhandlingsskyldighetens uppfyllande att parterna haft tillfälle att yttra sig angående tvistefrågan.[20] I 1940: 77 utvecklades detta i anslutning till FFL till en skyldighet att "bidraga att föra förhandlingen framåt", vilket i sin tur skall ske genom att part "klart angiver och motiverar sin ståndpunkt i sak". Härigenom har part trätt i "saklig överläggning" med motparten. Med ordalag, som starkt överensstämmer med ordalagen i 1940: 77, har AD därefter uttalat sig i ett flertal mål.[21]

Brott mot den sålunda uppställda förhandlingsskyldigheten kan ådraga part skadestånd för avtalsbrott på vanligt sätt[22] samt dessutom ansvar för motpartens kostnader för det förhandlingssammanträde då avtalsbrottet begicks.[23]

Vad fordras för att part skall anses ha uppfyllt kravet på att "klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak"?

En överordnad precisering är att det *inte* fordras att förhandlingarna haft "en, objektivt sett, önskvärd fullständighet".[24] I linje härmed ligger att det sannolikt inte heller kan uppställas krav på att part är skyldig att framlägga objektivt sett "förnuftiga", "välbalanserade" eller "välavvägda" förslag. Även

[18] Se vidare 1941: 117, 1947: 26 och 1958: 9.
[19] Samma enligt tidigare praxis. Se det synnerligen tydliga 1970: 35. Jmfr om detta vidare 5.2.2.
[20] Se även 1930: 90.
[21] 1941: 117, 1941: 153, 1946: 16, 1947: 26, 1948: 39, 1948: 43, 1949: 67, 1955: 30, 1958: 9, 1968: 13 och 1969: 14.
[22] Första gången utdömt i 1941: 153.
[23] Första gången utdömt i 1940: 77.
[24] 1932: 47. Se även 1946: 16.

genom att framlägga förslag, som i förhand kan betecknas som oacceptabla för motparten, fullgör part sannolikt sin förhandlingsskyldighet. — Stundom lär dock en förhandlingsteknik, som rymmer drag av vad som framstår som snedvridning, kunna uppfattas som partiell förhandlingsvägran.[25]

Genom ståndpunkten att förhandlingar av objektivt sett önskvärd omfattning inte kan krävas, har AD i mångt förhindrats att mera i detalj fixera kraven på förhandlingsaktivitet, utöver de mycket allmänna normer, som ligger i kravet på "saklig överläggning".

I begreppet "saklig överläggning" ligger krav på att part skall "klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak". En första fråga i anledning av den sålunda formulerade skyldigheten är vad som rymmes under termen "ståndpunkt". *Vad* är, närmare besett, part skyldig att ange? — I 1955: 30 dömdes en arbetsgivare för brott mot avtalad förhandlingsskyldighet för att han icke lämnat "några som helst närmare upplysningar som varit ägnade att belysa grunden för hans påstående". AD utvecklar inte närmare sitt uttalande. Både uttalandet som sådant och sammanhanget får emellertid anses utvisa att part vid förhandling har att ange för det första sin ståndpunkt (yrkandet), för det andra skälet (grunden) till denna samt för det tredje möjligen bevisfakta för i grunden ingående rättsfakta. I denna riktning går ett uttalande av departementschefen i motiven till Förtroendemannalagen.[26]

En näraliggande fråga är med vilken precision och tydlighet, som part är skyldig att ange yrkandet, grunden och eventuellt bevisfakta. Denna fråga, som av AD förehafts främst i 1959: 18, skall ej närmare beröras här.[27] Sammanfattningsvis kan sägas att det fordras att parterna noga anger — åberopar — sina yrkanden och grunderna härför. Samma stränghet som vid domstolsprocess kan dock inte krävas.

Förhandlingsordningen kan ha uppfyllts även om "svarandeparten" ej ens framfört sin motiverade ståndpunkt under förutsättning att han dock haft tillfälle att göra så på ett för ändamålet utlyst sammanträde. Detta framgår av 1965: 28.[28]

Arbetareparten hade i skrivelse framfört motiverade yrkanden dels mot vissa enskilda arbetsgivare dels mot dessas organisation. I anledning härav hölls sammanträde mellan parterna. Vad som förekommit vid sammanträdet var såvitt angår yrkandet mot arbetsgivareorganisationen tvistigt och oklart. AD yttrade härom:

"Därvid synes visserligen i huvudsak ha varit tal om de påstådda avtalsbrotten från de enskilda arbetsgivarnas sida. Såvitt kan utläsas av protokoll, som åberopats i målet, har emellertid åtminstone vid sammanträde för central förhandling den 16 december 1964 även berörts byggmästareföreningens förhållande i tvisten. Vid detta sammanträde har arbetarsidan bland annat åberopat viss utredning för att styrka, att byggmästareföreningen väl känt till avtalsbrott från arbetsgivares sida av den art som tvisten gäller".

[25] Se härom 5.2.4.
[26] Prop. 1974: 88, s. 163.
[27] Se om 1959: 18 i 6.4.3 och 6.4.4.
[28] Jmfr även 1944: 99 där AD syns ha intagit samma ståndpunkt som i 1965: 28. Se även 1974: 4.

AD ogillade invändningen från arbetsgivareorganisationen att domstolen var obehörig jämlikt 14 § LAD "(M)ed hänsyn till vad sålunda förekommit och då syftet med stadgandet i 14 § lagen om arbetsdomstol måste anses uppfyllt, om parterna haft tillfälle att yttra sig om föreliggande tvistefrågor på ett för ändamålet utlyst sammanträde (jmfr arbetsdomstolens dom 1932 nr 47)".

AD hänvisar dels till ett individuellt moment (vad arbetarsidan "åberopat" vid förhandlingen) och dels till en generell norm (att part haft tillfälle yttra sig på ett för ändamålet utlyst sammanträde). Den intagna ståndpunkten täckes av den generella normen. Tillfälle att yttra sig på ett för ändamålet utlyst sammanträde har ju förelegat eftersom tvistefrågan angivits i skrivelse till motparten.

Hänvisningen — utöver den generella normen — till "kärandepartens" agerande synes betyda, att AD velat markera att "kärandeparten" inte genom sitt handlande — eller brist på handlande — får ha *orsakat* att förhandling ej kommit till stånd. Man får alltså tänka sig saken så att AD menat att om "kärandesidan" genom att inte beröra visst yrkande velat uppnå — och faktiskt uppnått — att tvistefrågan över huvud ej behandlades vid sammanträdet ,"kärandesidan" inte skall ha direkt tillgång till AD. Senare praxis[29] bestyrker detta. "Kärandeparten" skall ej genom "lurpassande" kunna uppnå att den avtalade förhandlingsordningen sättes ur spel. "Kärandeparten" synes visserligen ej vara *skyldig* att vid förhandlingstillfället ange sina i förhandlingsframställan framförda yrkanden. Underlåter han detta avsiktligt — och kanske även av försummelse — kan han emellertid inte föra tvisten direkt till AD endast därför att motparten i sin tur ej tagit upp av "kärandeparten" skriftligen framställt yrkande. — Samtidigt kan man läsa skrivsättet som ett uttryck för det grundläggande förhållandet att det är "käranden" — den primärt icke-förhandlingsskyldige — som har att fastställa förhandlingsområdet.

Utgången i 1965: 28 innebär skyldighet för "kärandeparten" att innan tillträde till AD kan ifrågakomma minst en gång ange yrkande och grund med minst sådan tydlighet att motparten bort uppfatta dem. Har detta skett i förhandlingsframställan synes det *icke* vara nödvändigt att yrkandet och grunden härför upprepas vid förhandlingssammanträdet. Endast om i förhandlingsframställan blott tvistefrågan angivits — något som i och för sig är tillräckligt[30] — har part att vid sammanträde ange yrkande och grund.

Samma regler beträffande verkan av att "svaranden" icke angett sitt motiverade yrkande synes vara att tillämpa om "käranden" framlagt sitt motiverade yrkande, inte i förhandlingsframställan, men vid förhandlingssammanträde.[31]

Den hittills konstaterade förhandlingsskyldigheten är av anspråkslös omfattning. Skyldigheten är uppfylld i och med att part själv klart angivit och låtit motparten ange sin motiverade ståndpunkt. Ordet "överläggning" — el-

[29] 1974: 4.
[30] Jmfr vidare 6.2.1.3.
[31] Se 1943: 63 III och 1946: 4, vilka bägge tyder härpå. Jmfr även 1952: 8.

ler uttryck som "diskussion" respektive "genomgång av skälen för ståndpunkterna å ömse sidor" (1949: 67) — framstår som överord, nämligen om man härmed menar ej blott ett avgivande och emottagande av motiverade ståndpunkter utan även synpunkter på motpartens ståndpunkt. Någon *skyldighet* att kommentera motpartens bidrag till förhandlingen synes AD:s praxis icke innebära trots den använda terminologin, vilken i och för sig tycks indicera en mera omfattande förhandlingsskyldighet. I uttryckssättet att part skall "motivera sin ståndpunkt i sak" ligger språkligt sett inte krav på att part skall taga ställning till motpartens ståndpunkt.

Kanske är förhandlingsskyldigheten trots allt mera omfattande än som hittills framgått. För att belysa detta är det lämpligt att närmare betrakta hur förhandlingsskyldighet uppstår. — Det har redan inledningsvis sagts, att det primära är en förhandlingsbegäran jämte ett angivande av förhandlingsområdet. Den som begär förhandling har primärt ingen skyldighet alls; ingen är ju skyldig att begära förhandling. Det föreligger heller ingen skyldighet att ange ett förhandlingsområde. Sker ej detta föreligger helt enkelt inget bindande påbud om förhandling.[32] Men om ett bindande påbud om förhandling föreligger har "käranden" rätt — och "svaranden" en däremot svarande skyldighet — att på sammanträde få höra "svarandens" ståndpunkt jämte grunden härför. Visserligen gäller att om förhandlingssammanträdet skulle få sådan inriktning att det helt eller väsentligen handlar om annat än vad som rymmes inom förhandlingsframställan, har som huvudregel likväl saklig överläggning förevarit.[33] Om åter — vilket är vanligast förekommande — "käranden" klart angivit sin ståndpunkt vid sammanträde, är "svaranden" skyldig att svara, men är — synes det — därvid endast skyldig att anföra sin motiverade ståndpunkt. Han är inte tillika skyldig att taga ställning till och i sak bemöta "kärandens" argument. När "svaranden" har svarat, har då "käranden" några skyldigheter? Nej, som utgångspunkt är det svårt att se att detta skulle vara fallet. Initiativet ligger återigen hos "käranden". Skulle "käranden" i anledning av vad motparten anfört, begära ytterligare preciseringar torde man få uppfatta sådan begäran på samma sätt som den ursprungliga förhandlingsbegäran; "svaranden" är som ett led i skyldigheten att ingå i saklig överläggning skyldig att svara. Men "svaranden" kan i sitt första svaromål ha svarat på sådant sätt att *han* riktat frågor till "käranden" rörande den av "käranden" väckta tvistefrågan. Är "käranden" skyldig att avge sin motiverade ståndpunkt till sådana frågor? Det vill förefalla som om man bör uppfatta svarandens handlande som en form av förhandlingsbegäran med ty åtföljande förhandlingsskyldighet för den primärt icke-förhandlingsskyldige "käranden".

En successiv förhandlingsgång där envar av parterna fortlöpande kan ålägga motparten förhandlingsskyldighet skulle föreligga om de i föregående stycke framförda synpunkterna är hållbara. De framförda åsikterna ligger i

[32] Jmfr 6.2.1.3.
[33] Jmfr ovan vid behandlingen av 1965: 28.

linje med uttryckssätten i FFL, avtalen och särskilt praxis. AD har dock inte haft att närmare befatta sig med alla de skisserade situationerna. I 1968: 13 vill det emellertid förefalla som om AD intagit den ståndpunkten att en replikskyldighet skulle kunna föreligga för "svaranden" i anledning av vad "käranden" anfört rörande "svarandens" första svaromål.

Såväl i målet som vid förhandlingarna intog arbetstagaresidan ställning av kärande. Efter att ha hänvisat till 1940: 77 uttalar domstolen att den ej fått någon entydig bild av vad som förevarit vid förhandlingarna men att det närmast synes domstolen att "några mera ingående överläggningar inte förekommit i tvistefrågan". Därefter uttalar domstolen: "Enligt protokollet från sammanträdet angav arbetsgivaresidan dock för motsidan sin ståndpunkt så till vida, som ... Med hänsyn härtill och då utredningen inte ger klart belägg att arbetaresidan, som tog initiativet till att frågan togs upp på sammanträdet, på så sätt redovisade skälen för sin motsatta ståndpunkt, att arbetsgivaresidan fick anledning att närmare bemöta denna, kan arbetsgivareparten inte ådömas skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten".

AD uppställer här synbarligen ett villkorat krav på *bemötande* av "kärandens" (arbetstagaresidans) ståndpunkt. Villkoret för replikskyldighet anges ganska vagt. Allmänt taget synes AD mena att part måste nå upp till en viss nivå i fråga om klarhet och precision i sin argumentering för att åvälva motparten replikskyldighet. Motsättningsvis synes AD:s resonemang innebära, att underlåtenhet att bemöta "kärandepartens" motiverade ståndpunkt skall anses vara ett brott mot förhandlingsskyldigheten när parten redovisat denna på ett tillräckligt klart sätt och dessutom bemött "svarandepartens" ståndpunkt.

Det vill förefalla som om domen bygger på en successionsprincip. När kärandeparten har angett sin motiverade ståndpunkt har svarandeparten att göra sammalunda, dock utan skyldighet att taga ställning till kärandepartens ståndpunkt. Som ett tredje steg har kärandeparten rätt, men inte skyldighet, att bemöta svaranden. Om "käranden" med tillräcklig tydlighet bemött "svaranden", inträder skyldighet för "svaranden" att i sin tur bemöta "käranden".

AD introducerar det nya momentet utan några kommentarer. Av referatet får man närmast den uppfattningen att AD enbart tillämpat en sedan tidigare gällande rättsregel. Måhända är detta fallet. Tidigare mål har emellertid avgjorts utan att AD uttalat att motpart kan ha skyldighet att uttala sig om kärandepartens ståndpunkt. Ordalag och kontext i 1968: 13 indikerar att det här till grund för avgörandet lagda resonemanget icke är av tillfällig art.

Innan avgörandet ytterligare diskuteras kan det vara värt att notera att AD:s resonemang ligger nära den s. k. culparegel, som AD utformat för avtalstolkning.[34] Underlåtenhet av den part som introducerat ett ämne att närmare bemöta motpartens ståndpunkt, vändes emot denna part och leder till att motpartens agerande godkännes.

[34] Se om denna Roos, SvJT 1972, s. 630 ff, Schmidt I, s. 153 f och Victorin, SvJT 1973, s. 58 ff.

Målet ger anledning till vissa frågor. Replikskyldigheten i 1968: 13 ålades den som i förhandlingen intog ställningen av "svarande". Denne var tillika arbetsgivare. Frågan är *för det första* huruvida AD velat uttrycka att replikskyldighet åvilat "svaranden" som sådan eller istället arbetsgivaren, oavsett vilken ställning denne i det enskilda fallet intager i förhandlingen. *För det andra* är frågan huruvida replikskyldighet till äventyrs skall åvila bägge parter vid en förhandling.

Vad först angår frågan om vem replikskyldighet åvilar, skulle ordalagen i domskälen möjligen kunna tolkas därhän, att replikskyldigheten åvilar arbetsgivaren. När AD i domskälen direkt talar om parterna i målet sker det genom att dessa betecknas som "arbetsgivareparterna" respektive "arbetareförbundet". I sin utredning angående omfattningen av förhandlingsskyldigheten använder AD däremot termerna "arbetsgivaresidan" och "arbetstagaresidan". Denna utredning innefattar först uttalanden om förhandlingsskyldighetens sakliga omfattning i allmänhet. Därefter diskuterar AD huruvida i detta speciella fall förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Ordalagen är fortfarande generella, ehuru diskussionen avser hur parterna i målet betett sig. Replikskyldigheten säges åvila "arbetsgivaresidan". Detta uttryckssätt gör att det ligger nära till hands att läsa stycket som en utsaga om vad som skall gälla i allmänhet.

För en slutsats att replikskyldigheten åvilar arbetsgivaren oavsett partsställning talar i viss mån också att arbetsgivarens avtalstolkning äger företräde framför motpartens.[35] Detta gör det väsentligare för arbetstagaresidan att känna arbetsgivarens inställning till den egna ståndpunkten än vice versa. För arbetsgivaren kan det visserligen vara av betydelse att känna arbetstagaresidans åsikt om hans ståndpunkt, särskilt om arbetstagareparten vill föra tvisten vidare till central förhandling eller till AD. Men då det är arbetstagareparten som typiskt sett är den påkallande och pådrivande parten, lär det för arbetsgivaren icke vara svårt att få vetskap om arbetstagaresidans åsikt om hans ståndpunkt.

Slutsatsen av detta resonemang skulle alltså bli att såväl AD:s domsskrivning i 1968: 13 som ett mera allmänt ändamålsövervägande leder fram till att det ligger nära till hands att antaga att replikskyldighet åvilar arbetsgivareparten enbart. — Det är dock föga troligt att AD velat uttala sig för en sådan princip. Det för förhandlingsskyldigheten i FFL utmärkande är dess fullständiga reciprocitet. Parternas rättigheter och skyldigheter är desamma trots att lagstiftningen i praktiken främst har till syfte att tillskapa rättigheter för den ena sidan och skyldigheter för den andra. Det är med hänsyn till denna reciprocitet föga sannolikt att AD för just den här behandlade situationen skulle ha velat införa en särreglering. Det får därför antagas att en villkorlig replikskyldighet åvilar "svaranden" i förhandlingsordningen oavsett om denne är arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Vad så *den andra frågan* angår — frågan huruvida replikskyldighet åvilar

[35] Adlercreutz, s. 92 f och Schmidt II, s. 106 ff.

bägge parterna oavsett partställning vid en förhandling — finnes inget i AD:s domskäl, som antyder sådan replikskyldighet. Fastmera synes — som tidigare sagts — avgörandet bygga på en form av successionsprincip, vilken inte ålägger "käranden" skyldighet att bemöta "svarandens" ståndpunkt. Med hänsyn till den nyss berörda reciprociteten i FFL skulle ömsesidighet i förpliktelserna i och för sig vara välmotiverad.

I det tidigare behandlade 1959: 18 kan man möjligen se ett uttryck för att förhandlingsskyldighetens minimikrav ej uppnåtts om part — i detta rättsfall "käranden" i förhandlingsordningen — ej bemött motpartens ståndpunkt.[36]

Vid en förhandling hade "svaranden" infört en helt ny, tidigare ej åberopad, grund för en uppsägning. Den nya grunden blev väl "berörd" men detta hade skett på ett så föga pregnant sätt att motparten ej "haft anledning räkna med att det här var fråga om en särskild grund ... Denna grund blev därför ej heller föremål för bemötande och diskussion, och den kan följaktligen ej heller anses ha varit föremål för avtalsenliga förhandlingar".

Redan det förhållandet att "svarandesidan" ej klart angivit och motiverat sin ståndpunkt gör att "saklig överläggning" inte förekommit. För att nå resultatet att förhandlingsskyldigheten ej uppfyllts, var det inte nödvändigt att utvidga resonemanget med att motparten ej bemötte grunden eller att denna ej diskuterades. Detta led i resonemanget skulle därför kunna uppfattas som en utvidgning av begreppet "saklig överläggning".

En dylik slutsats vore dock felaktig. Vad som förelåg i 1959: 18 var att "svaranden" infört en helt ny grund, men inte givit motparten tillfälle att avge sin motiverade ståndpunkt. Inte ens den första förhandlingsomgången hade sålunda genomförts såvitt avsåg den nya grunden. Det är först sedan denna förhandlingsomgång avklarats, som fråga om replikrätt och replikskyldighet uppkommer.

Möjligen skall 1968: 13 ses som uttryck för att replikskyldighet föreligger för envar av parterna beträffande alla yrkanden och grunder, som införes i förhandlingarna. Den successionsprincip, varom tidigare talats, skulle innebära att förhandlingsparts skyldighet delvis bestämmes successivt med hänsyn till motpartens handlande. Om en sådan princip vore gällande som en del av förhandlingsskyldigheten, skulle ord sådana som "överläggning" och "diskussion" täcka realiteter även på det strikt rättsliga planet.

I de övriga mål där AD efter 1959 haft att taga ställning till förhandlingsskyldighetens innebörd — de ovan berörda 1965: 28, 1969: 14 och 1972: 5 — har replikskyldighet ej uppställts som ett krav. Detta skulle i och för sig kunna tyda på att AD ej velat vidhålla ett krav på replikskyldighet. — En sådan slutsats vore dock förhastad. I alla målen var tvistesituationen nämligen sådan att AD ej hade anledning att ingå på omfattningen av erforderlig förhandlingsaktivitet. — I 1969: 14 och 1972: 5 var problemet om part har skyl-

[36] Fallat refereras utförligt i 6.4.3.

dighet att träffa kollektivavtal med motparten. AD:s uttalande om förhandlingsskyldigheten var av mera deklamatorisk art. — I 1965: 28 berörde "svarandesidan" inte visst påstående av "kärandesidan". Anledning saknades att taga upp spörsmål rörande eventuell replikskyldighet.

4.3.4 Sammanfattning och avslutning

Det av AD i nära anslutning till FFL och dess förarbeten framlagda begreppet "saklig överläggning" innefattar primärt en förhandlingsskyldighet innehållande två moment, nämligen skyldighet för bägge parter att minst en gång på ett för motparten tydligt sätt framlägga *för det första* yrkandena och *för det andra* motiven för dessa. I sistnämnda hänseende torde krävas angivande av inte bara grunden utan även de bevisfakta, som part stöder sig på. Om "svarandeparten" icke iakttager sagda två moment och "kärandesidan" icke begär iakttagande härav, är förhandlingsskyldigheten jämlikt förhandlingsordningen ändå fullgjord under förutsättning att ett förhandlingssammanträde varit utlyst för tvistefrågan.

Visheten i den begränsning av förhandlingsskyldigheten som ligger i att "svarandesidan" kan ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet utan att avge sin motiverade ståndpunkt, kan ifrågasättas. Genom denna begränsning kan en tvist föras till AD utan att tvisten behandlats av bägge parter vid ett enda sammanträde. Möjligtvis behöver tvisten ej ens ha berörts *vid sammanträde* av någon av parterna. AD har sålunda accepterat att en bristfällig förhandlingsteknik av part vändes emot honom i den meningen att parten förlorar möjligheten att göra invändning om att förhandling ej ägt rum. Parten kan få finna sig i att tvisten behandlas av AD direkt. Parts bristande förhandlingsaktivitet möts sålunda med en slags processuell sanktion.

Men om det överordnade syftet med att förhandlingsordningen skall iakttagas innan behörighet för AD inträder är, att parterna skall ges möjlighet att själva lösa sina tvister i samförstånd, kan man ifrågasätta om det inte vore lämpligare att i ett läge av detta slag avvisa — om yrkande framställes — eller återförvisa tvisten till avtalsenliga förhandlingar.[37] Härigenom skulle uppnås att det överordnade syftet bättre fullföljes. Vidare skulle undvikas att brister i iakttagandet av de mekanismer som parterna enats om för att lösa sina tvister — och som sanktionerats av lagstiftaren genom huvudregeln i 4: 7 LARA om behörighet för AD först sedan den avtalsenliga förhandlingsordningen genomgåtts — tages till utgångspunkt för att sätta dessa mekanismer helt ur spel. I de lägen åter då bristfälligheten är avsiktlig — part undviker medvetet att behandla viss rest fråga — kunde direkt tillgång till AD godtagas. Men detta skulle ske, inte med tillämpning av huvudregeln i 4: 7 LARA att förhandlingsordningen uppfyllts, utan istället genom tillämpning av undantagsregeln i 4: 7 LARA, som ger AD behörighet *trots att* förhand-

[37] Angående återförvisning se närmare 7.4.

lingsordningen ej iakttagits i fall "då för förhandling mött hinder som ej berott av käranden" vid AD.

En förhandlingsskyldighet av det inledningsvis angivna slaget är av anspråkslös omfattning. Med förhandlingar i mera egentlig mening — en dialog i motsats till två monologer — har den endast en svag gemenskap. Ett steg i riktning mot förhandlingar av mera omfattande slag vore att kräva att parterna som ett tredje moment är skyldiga att på begäran successivt bemöta varandras ståndpunkter och motiv. Synpunkter som talar för att dylik skyldighet föreligger redan de lege lata har framförts. I praxis har frågan berörts endast en gång. I 1968: 13 har AD synbarligen knäsatt en replikskyldighet dock utan att klart markera vilken omfattning denna har. Genom krav på bemötande skulle förhandlingsskyldigheten som ett minimum kunna komma att omfatta inte bara att förhandlingspåkallande part anger — och låter motparten ange — sin egen ståndpunkt utan även att parterna kan bli skyldiga att taga ställning i sak till respektive motparts ståndpunkt. Som ett minimum kan uppnås att parterna får vetskap inte bara om motpartens ståndpunkt och motiven härför utan även om motpartens synpunkter på den egna ståndpunkten. Man skulle rättsligen kunna kräva att få till stånd en dialog istället för två monologer. — Osannolikt är för övrigt inte att uppfattningen på arbetsmarknaden är att parterna har en längre gående skyldighet än vad AD:s praxis — bortsett från 1968: 13 — synes innefatta. Förhandlingspart skulle vara skyldig prestera ett förslag, som gör en samfälld överenskommelse näraliggande.[38]

Ett krav på bemötande av motsidans ståndpunkt är väl i förening med den överordnade målsättningen för förhandlingsväsendet, nämligen att få parterna att mötas och anstränga sig för att nå resultat, samtidigt som kravet inte behöver komma i konflikt med den begränsning av samhällets intervention i partsförhandlingarna som AD uppställt när domstolen vägrat att utsträcka prövningen av förhandlingsförloppet — och därmed även förhandlingsskyldigheten — till att avse om "förhandlingar av en, objektivt sett, önskvärd fullständighet"[39] förevarit. Det diskuterade tredje momentet i förhandingsskyldigheten är rent sakligt till sin karaktär. Det medför därför inte heller att AD skulle tvingas anlägga synpunkter på de förda förhandlingarnas förnuftighet, balans och fullständighet. — Tydligtvis medför en replikskyldighet även att underlaget förbättras för en bedömning huruvida tvisten skall underställas judiciell prövning.

Genom kravet på bemötande av motpartens ståndpunkt skapas ett läge där parternas förhandlingsskyldighet blir beroende av respektive motparts agerande. Förhandlingstemat fastställes av den som begär förhandlingar genom att yrkandet och grunden anges. Det för envar av parterna i övrigt relevanta förhandlingsområdet bestämmes delvis av motparten på det sättet att förhandlingsområdet för part blir avhängigt av vad motparten anför. Härav föl-

[38] Edlund, s. 71.
[39] 1932: 47.

jer i sin tur att förhandlingarnas kvantitativa omfattning för envar av parterna delvis bestämmes av respektive motpart.

Man kan fråga om regeln i 4: 7 LARA kommer att medföra att förhandlingsskyldighetens omfattning vidgas i förhållande till vad som gällde under LAD:s tid. — Genom 4: 7 LARA göres den ändringen i förhållande till 14 § LAD att förhandlingar alltid skall genomföras antingen enligt avtalad förhandlingsordning *eller enligt FFL.*[40] Allmänt taget innebär denna förändring en förstärkning av förhandlingsskyldighetens ställning. Medför den även en utvidgning av denna? — Inget i förarbetena[41] tyder uttryckligen på att förhandlingsskyldighetens omfattning skall vidgas. Reglerna i FFL kvarstår för övrigt oförändrade. Till följd av den skärpa med vilken intresset av att förhandlingar genomföres före process vid AD framhålles i förarbetena och givits uttryck i 4: 7 LARA, är en utvidgning likväl fullt tänkbar. Genom 4: 7 LARA skall bl. a. skapas en garanti för att tvister "kommer att vara väl förberedda när de skall behandlas av AD".[42] Tydligtvis kan detta syftemål medföra en allmänt strängare syn. En näraliggande konsekvens av ett strängare synsätt är att förhandlingsskyldigheten inte skall — som nu är fallet — kunna vara uppfyllt trots att "svaranden" över huvud inte angivit sin motiverade ståndpunkt. Ytterligare ligger i linje med ett strängare synsätt att parterna generellt är skyldiga att bemöta motparten.

[40] Jmfr 2.6 ovan.
[41] SOU 1974: 8, s. 95 f och 198 f samt Prop. 1974: 77, s. 95 och 174 f.
[42] SOU 1974: 8, s. 96.

Kapitel 5
Befrielse från förhandlingsskyldighet

5.1 Inledning. Allmän utgångspunkt

I detta kapitel skall behandlas de situationer då part jämlikt 4: 7 LARA befrias från honom eljest åvilande förhandlingsskyldighet.

Ett flertal situationer då förhandlingsskyldighet för part icke föreligger behandlas i andra kapitel. *För det första* är förhandlingsskyldighetens inträde avhängigt av särskilda formkrav.[1] *För det andra* upphör förhandlingsskyldigheten rörande en fråga när förhandling om denna en gång slutförts.[2] *För det tredje* förutsättes i allmänhet att det föreligger en "tvist". Detta utesluter förhandlingsskyldighet bl. a. på beslutsstadiet och förhandlingsskyldighet enligt avtalets förhandlingsordning när förhandlingen endast syftar till att kontrollera parts avtalstillämpning.[3] *För det fjärde* föreligger förhandlingsskyldighet endast med bestämda motparter.[4] *Slutligen* kan anspråket vara preskriberat och därmed har även förhandlingsskyldigheten upphört.[5]

Karakteristiskt för de i detta kapitel behandlade situationerna är att de hänför sig till möjligheten att över huvud genomföra förhandlingar eller att genomföra dessa på lika villkor. — I 5.2 behandlas förhandlingsvägran av *motparten* såsom grund för befrielse för *part* från förhandlingsskyldighet. Det är här å ena sidan fråga om förhandlingsvägran av motparten till följd av att denne anser sig vara befriad från förhandlingsskyldighet. När befrielse föreligger behandlas däremot inte.[6] Å andra sidan är det fråga om förhandlingsvägran till följd av förhandlingsovilja. — I 5.3 behandlas förhandlingsskyldigheten i samband med stridsåtgärd samt skyldigheten att förhandla om påtryckningsåtgärds lovlighet. I 5.3 behandlas även vissa andra med olovliga stridsåtgärder sammanhängande frågor.

Inledningsvis bör några ord sägas om den allmänna utgångspunkten för i vilka situationer förhandlingsskyldighet föreligger. Denna utgångspunkt tages i 4 § FFL, särskilt stycket två. Bestämmelsen stipulerar förhandlingsskyldighet utan inskränkningar. Såvitt man kan se av bestämmelsen är part alltid och utan undantag skyldig att på begäran träda i förhandling. På frågan "I vilka situationer föreligger förhandlingsskyldighet?" skulle därför svaret "Alltid" vara på sin plats.

[1] Se härom 6.2.1.
[2] Se härom 11.5.
[3] Se härom 2.5.3.
[4] Se härom kapitel 3.
[5] Se härom kapitel 13.
[6] Jmfr ovan.

Förarbetena till 4 § FFL[7] ger stöd för ett dylikt svar. I lagrådet påpekades, med framförande av önskemål om preciseringar, att de föreslagna bestämmelserna gav rätt att få till stånd förhandling utan inskränkning och "hur ofta som helst".[8] Departementschefen emotsade inte detta, ehuru han menade att missbruk "säkerligen" kunde antagas bli "sällsynt förekommande".[9] — Huvudavtal och avtal ger en med 4 § FFL överensstämmande bild. Förhandlingsskyldighet föreligger utan begränsningar.

Förhandlingsskyldighet föreligger sålunda städse rörande de ämnen vilka part överhuvud är skyldig att förhandla om. Avsteg från denna permanenta förhandlingsskyldighet utgör undantag och kräver, med hänsyn till att 4 § FFL är tvingande, rättsligt stöd. 4: 7 LARA innehåller två sådana avsteg. 14 § LAD innehöll endast ett, motparts förhandlingsvägran. Övriga avsteg bygger på avtalens förhandlingsordningar och AD:s därpå baserade praxis.

Framställningen anknyter främst till den utveckling, som ägt rum medan LAD var i kraft. Därjämte skall undersökas huruvida LARA innebär någon ändring.

5.2 Befrielse från förhandlingsskyldighet i samband med förhandlingsvägran av motparten

5.2.1 Frågeställningen

I 14 § LAD stadgades att om i kollektivavtal var bestämt att "för biläggande av tvist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller mellan dem överordnade föreningar", AD var behörig pröva instämd tvist endast om sådan avtalsenlig förhandling förevarit. Som undantag härifrån stadgades att AD var behörig om "för förhandlingen mött hinder, vilket icke berott av käranden". — I 4: 7 LARA stadgas förhandlingsskyldighet generellt — enligt avtal eller i andra hand enligt FFL om förutsättningarna härför är uppfyllda — som förutsättning för prövning av tvist vid AD. Ett undantag härifrån är det med regleringen i LAD överensstämmande fallet att "mot förhandlingen förelegat hinder som icke berott av käranden".

Bestämmelsen i LAD respektive LARA har motsvarigheter i flera huvudavtal. I Saltsjöbadsavtalet (kap. II: 1 st. 2) stadgas:

"Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket, då för förhandling mött hinder, som icke berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande".

[7] SOU 1935: 59, sk. s. 120 ff., Prop. 1936: 240, sk. s. 100 ff och 133—134 samt 2LU 1936: 58.
[8] Prop. 1928: 240, s. 134 vid 11 §.
[9] Ibidem s. 142.
[10] Jmfr ovan.

En med denna bestämmelse i sak identisk och i form i det närmaste synonym bestämmelse finnes i flera andra huvudavtal, såsom det statliga respektive det kommunala huvudavtalet.[11] I övriga huvudavtal samt i förhandlingsordningarna utanför huvudavtalen finnes ingen bestämmelse av nu aktuell typ. Medan regeln i LARA — i överensstämmelse med vad som var fallet i LAD — har formen av en behörighetsregel för AD framträder motsvarande regel i huvudavtalen som en regel angivande när part uppfyllt honom åvilande förhandlingsskyldighet. Någon skillnad i sak uppkommer dock icke härigenom. I bägge fallen regleras när part, med förbigående av gällande förhandlingsordning, kan få tvist prövad av AD direkt.

Det i sammanhanget intressanta är att förhandlingsreglerna i vissa fall sättes ur spel när ena parten ej ställt sig dessa till efterrättelse. Det är m. a. o. så att till motparts icke-uppfyllande av förhandlingsreglerna knytes den verkan, att part befrias från honom åvilande förhandlingsskyldighet. Utgångspunkten för denna verkan är i lag och huvudavtal att "hinder mött" för förhandling och att detta hinder inte berott på den som yrkar påföljdens tillgripande. Hindret skall ha berott på motparten direkt — förhandlingsvägran i någon form. En vidareutveckling härav är att motparten får bära risken av att han vidtager stridsåtgärd, ehuru AD funnit stridsåtgärd inte vara "hinder" i den juridiskt-tekniska mening som avses i 14 § LAD.

I detta avsnitt behandlas den form av hinder som brott mot förhandlingsskyldighet — förhandlingsvägran i någon form — utgör. Stridsåtgärd som hinder skall behandlas i 5.3.

Analysen inleds med en undersökning av huruvida behörighetsreglerna — LAD:s respektive LARA:s — utgör tvingande eller dispositivt rättegångshinder (5.2.2) samt betydelsen för förhandlingsväsendet av om behörighetsregeln är av det ena eller det andra slaget. I 5.2.3 undersöks vilken betydelse orsaken till förhandlingsvägran har. Brott mot förhandlingsskyldigheten kan vara totalt eller partiellt. Ett *totalt* brott föreligger vid vägran att över huvud förhandla. Ett *partiellt* brott föreligger då part visserligen infinner sig till förhandling och förhandlar men icke uppfyller kraven på förhandlingsskyldighet.[12] I 5.2.4 skall undersökas om endast total förhandlingsvägran medger direkt tillgång till AD.

Därefter skall behandlas om direkt tillträde till AD föreligger blott vid *grövre* brott (5.2.5). I 5.2.6 diskuteras om, utöver eller som en del av rekvisitet "förhandlingsbrott" kan uppställas jämväl krav på ett subjektivt rekvisit av typ "visst syfte" hos den förhandlingsvägrande. I 5.2.7 undersökes om direkt tillgång till AD föreligger även sedan förhandlingsvägran upphört. Likaledes undersökes om befarad (anteciperad) förhandlingsvägran har sådan verkan. I 5.2.8 slutligen göres en sammanfattning av analysen i 5.2.2—5.2.7. — I 5.2.9 behandlas avslutningsvis en fråga av något annan karaktär, nämligen huru-

[11] Se vidare Apoteksavtalet, FOK respektive LFO samt huvudavtalet mellan Försäkringskassornas Förhandlingsorganisation och Försäkringsfunktionärernas Förbund.
[12] Se om dessa 4.3 samt 6.4.5 och 6.4.6.

vida vid förhandlingsvägran skyldighet för part att förhandla om det uppgivna skälet föreligger.

Analysen inriktas på 14 § LAD, 4: 7 LARA och AD:s praxis. Den i Saltsjöbadsavtalet och vissa andra huvudavtal intagna bestämmelsen har aldrig prövats av AD. Då bestämmelsen tillkommit efter LAD och nära överensstämmer med 14 § LAD synes man kunna utgå ifrån att bestämmelsen av AD skulle komma att uppfattas som sakligt överensstämmand med 14 § LAD. Genom att undersöka 14 § LAD och AD:s därpå byggda praxis bör därför även innebörden av avtalsbestämmelsen blottläggas.

5.2.2 Är behörighetsregeln för AD dispositiv eller tvingande?

4: 7 LARA utgör — liksom tidigare 14 § LAD — en behörighetsregel för AD. Enligt huvudregeln göres iakttagande av avtalad förhandlingsskyldighet till en processförutsättning.[13] Frågor om hinder för måls upptagande skall domstol pröva "så snart anledning förekommer därtill" (RB 34: 1 st 1). Tvingande processhinder skall domstol beakta ex officio, dispositiva endast efter invändning av part.

Är regeln i 4: 7 LARA ett tvingande eller dispositivt processhinder? Svaret är lätt att ge. Enligt vad som uttryckligen förklaras i förarbetena är regeln nämligen dispositiv. Den skall beaktas av AD endast efter invändning av part.[14] — Men hur förhöll det sig med 14 § LAD?

Innan frågan diskuteras skall anges varför den över huvud behandlas. — Behörighetsregeln i 14 § LAD har utgjort en viktig del av förhandlingsväsendets rättsliga miljö. Frågan om regelns karaktär är vidare av betydelse för en förståelse av förhandlingsväsendets plats i den rättsliga konfliktlösningsapparaten. I vart fall rent principiellt ger svaret uttryck för en avvägning mellan allmänna och privata intressen.[15] Ju starkare eftertryck lagstiftaren velat ge åt lag- och avtalsregler om förhandlingsskyldighet, desto större anledning har funnits att göra rättegångshindret tvingande. — För en förståelse av AD:s praxis i tvister om förhandlingsskyldigheten är det väsentligt att känna till hur AD sett på behörighetsregeln i 14 § LAD.

Var, alltså, 14 § LAD ett tvingande eller dispositivt processhinder? — Lydelsen av 14 § LAD ger ingen vägledning. — Inte heller förarbetena till LAD

[13] Begreppen processförutsättning samt tvingande och dispositiva processhinder användes i den betydelse de har hos Ekelöf II, s. 9 ff.

[14] Prop. 1974: 77, s. 175 och 259. Jmfr vidare utredningsförslaget till LARA — SOU 1974: 8, s. 199 — där det uttalades att hindren skulle vara tvingande.

[15] I praktiken blir skillnaden måhända ej så stor. Se härom Ekelöf, Rättegång II, s. 12.

ger någon alldeles klar anvisning.[16] Ordalagen i förarbetena synes närmast ge vid handen att processhindret skall betraktas som tvingande. Prövning skall av domstolen vägras om "det ej visas" att förhandling ägt rum. Om förarbetena läses i ljuset av den 1928 gällande regleringen av prövning av domstols behörighet framstår det däremot som övervägande troligt att hindret var dispositivt. I gamla RB gällde nämligen[17] att endast i lagen (GRB 10: 29) särskilt angivna hinder skulle beaktas ex officio, medan övriga prövades blott efter parts invändning. Hade avsikten varit att 14 § LAD skulle vara ett tvingande hinder hade det därför varit nödvändigt att särskilt angiva detta. Så kan ej anses ha skett genom 14 § LAD.

En sådan reglering kan bringas i samklang med den bakom uppdelningen i tvingande och dispositiva processhinder liggande tanken[18] att de förra skall tillgodose ett offentligt intresse medan de senare tillgodose ett enskilt. Det får nämligen anses vara så att regeln i 14 § LAD främst tjänade kollektivavtalsparternas intresse. Detta framgår visserligen inte direkt av förarbetena till 14 § LAD, men synes följa av det allmänna synsätt som präglar särskilt FFL:s inställning till förhandlingsväsendet.[19] Regeln bygger på hänsyn till parterna. Förhandlingsrätten är en rätt för ena parten att begära och skyldighet för motparten att träda in i förhandling. Men om den berättigade icke begär förhandlingar utan stämmer vid AD direkt och därmed avstår från sin rätt och om motparten icke önskar utnyttja den möjlighet att få avtalets förhandlingsregler respekterade, som 14 § LAD ger, saknas anledning för samhället genom AD att ex officio pröva om förhandling verkligen förevarit. — Regeln tillgodosåg därjämte även andra syften, främst det allmänna intresset av att möjliggöra att kollektivavtalstvister i görligaste mån löstes av parterna själva samt vidare att begränsa tillströmningen av mål till AD.

Nya RB bygger på samma princip som gamla RB i vad avser uppdelningen av processhinder i tvingande och dispositiva.[20] Rätten skall ex officio icke annat än i särskilt angivna fall pröva sin behörighet. Vid den överarbetning av LAD, som nya RB medförde, berördes ej 14 § medan däremot 29 § ändra-

[16] Förarbetena till 14 § LAD: Prop. 1928: 39, s. 195, 217, 244 f och 251 f samt 2LU 1928: 36. Förarbetena till 28 § (nuv. 29 §) LAD endast Prop. 1928: 39 s. 207. — I motiven till 14 § LAD, s. 195, heter det: "Beträffande processhindrande invändningar bör, såvitt angår rättegången vid arbetsdomstolarna, gälla samma regler som för de allmänna domstolarna. Emellertid synes en särskild föreskrift böra meddelas för det fall, att i kollektivavtal, varom är fråga, finnes bestämmelse, att för biläggande av tvist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller deras organisationer. I sådant fall torde arbetsdomstol böra vägra att upptaga dylik tvist till prövning, där det ej visas, att föreskriven förhandling kommit till stånd eller att sådan förhandling ej kunnat äga rum på grund av omständighet, som icke berott på sökanden. Om i avtalet stadgas, att förhandling skall ske så att säga i olika instanser, bör för tvistens upptagande vid domstol krävas, att denna förhandlingsordning iakttagits eller, om så ej skett, att dess följande omöjliggjorts genom omständighet, som nu berörts." — Departementschefen anslöt sig till detta uttalande.

[17] Kallenberg, Svensk civilprocessrätt, I s. 484 ff, sk. s. 489.

[18] Densamme, a. a., andra uppl., I, s. 73 ff.

[19] SOU 1935: 59, sk. s. 107 f.

[20] Elwing, Rättegångsbalken, s. 57 och Söderlund, Rättegångsbalken I, s. 249.

des, dock närmast formellt. I förarbetena[21] till ändringen av 29 § (tidigare 28 §) LAD berördes icke rättegångshindret i 14 §. Det måste därför antagas, att någon ändring av dettas karaktär ej åsyftades. Jämväl efter nya RB:s ikraftträdande skulle därför det i 14 § LAD uppställda processhindret vara dispositivt.

I litteraturen har frågan behandlats av Sigeman,[22] som menar att hindret "torde få beaktas självmant" av AD. Som skäl härför hänvisar Sigeman till dels önskvärdheten av att begränsa antalet mål i AD dels AD:s återförvisningspraxis.[23] Sigeman uppfattar regeln som en fakultativ handlingsregel. Han diskuterar inte regeln utifrån distinktionen tvingande contra dispositiva processhinder. Schmidt[24] synes utan närmare motivering utgå ifrån att processhindret är dispositivt. Wistrand[25] synes ha samma uppfattning. Undén[26] synes ha ansett hindret vara tvingande.

AD har haft att pröva sin behörighet till följd av 14 § LAD vid ett synnerligen stort antal tillfällen. Man skulle kunna tro att AD tvingats taga uttrycklig ställning till processhindrets karaktär i ett fastställelsemål. Detta är emellertid inte fallet.

Vid ett tillfälle — 1934: 175 — har AD ex officio avvisat instämd tvist till följd av att förhandlingar ej förevarit. Så har sedermera aldrig skett. I senare mål har AD alltid — och med ganska stor stränghet — krävt att uttrycklig invändning skulle framställas. Det senast avdömda målet, som klart illustrerar detta, är 1970: 35.[27] Detta mål är tillika mycket klargörande. Av referatet framgår alldeles klart att bägge parter ansett att förhandlingar icke förevarit. Svaranden gjorde inte rättegångsinvändning och AD prövade utan kommentarer målet.[28] — Ur äldre praxis kan hänvisas till 1941: 125. AD konstaterade i domskälen uttryckligen att viss fråga icke varit föremål för avtalsenliga centrala förhandlingar. Invändning om hinder för prövning av tvisten i denna del hade inte framställts. AD avvisade inte tvisten.[29]

Det är sålunda klart att AD, efter en viss vacklan i början, uppfattat hindret i 14 § LAD som dispositivt. Samtidigt vill det med hänsyn till 1934: 175 synas som om AD inte ansett denna karaktär hos processhindret vara klar i

[21] Prop. 1947: 224, s. 54.
[22] Sigeman, s. 309 f.
[23] Se härom närmare 7.4, särskilt 7.4.4.
[24] Schmidt I, s. 125.
[25] s. 42.
[26] s. 7.
[27] Jmfr 1972: 18 där det dock var tvistigt huruvida en vid AD åberopad grund behandlats vid förhandling. Invändning om preskription, men ej om hinder jämlikt 14 § AD, framställdes. AD prövade tvisten. — Målen refereras i 6.4.3.
[28] Det må parentetiskt påpekas att referatet klart visar, att käranden inte ens begärt förhandlingar om tvisten. Härigenom har käranden brustit i att uppfylla den honom åvilande förhandlingsskyldigheten. Se härom 4.3.3 ovan. Denna kärandens underlåtenhet hade självfallet redan i och för sig varit skäl nog för avvisning därest processhindret skolat iakttagas ex officio.
[29] Däremot återförvisades tvisten. Se härom vidare 7.4. not 34.

och för sig. Utgången i målet bygger på att AD i vart fall har rätt att pröva sin egen behörighet i förevarande hänseende.[30] Den av AD iakttagna praxis framstår därför som en självpåtagen begränsning, låt vara överensstämmande med vad som närmast framkommer vid en analys av motiven till 14 § LAD.

AD angav inte skälen för sin praxis. Man får antaga, att AD uppfattat 14 § LAD såsom given främst av hänsyn till parterna. Utifrån just parternas intressen kan man likväl ifrågasätta det kloka i att låta hindret vara dispositivt. Om man nämligen utgår ifrån att det överordnade syftet med förhandlingsordningarna är att parterna möts och försöker uppnå en lösning i godo, befordas detta syfte bättre av att behörighetsregeln skall iakttagas ex officio än blott efter invändning. Häremot skulle man visserligen kunna säga att respekten för parternas autonomi utgör en viktig begränsning, som motiverar ett avsteg från huvudsyftet. Men detta argument har knappast erforderlig slagkraft. Parterna har nämligen i allmänhet, om de varit ense, kunnat vända sig till AD direkt.[31] Detta är en konsekvens av att parterna i princip äger tillämpa sitt avtal som de finner för gott. — Däremot innebär AD:s praxis, att svarandens processföring i AD respekterades. I och för sig är detta kanske av godo, men knappast i förevarande fall. Genom att tillåta direkt tillgång till AD sättes nämligen parternas eget konfliktlösningssystem ur spel. Det förefaller att vara ett högt pris att betala för att respektera svarandens processföring, särskilt som det vill förefalla som om parts underlåtenhet att göra invändning i praktiken mera beror på försummelse än på önskan att få tvisten prövad omedelbart av AD.

Betydelsen av AD:s praxis har dock förringats av möjligheten att återförvisa tvister till förhandlingsordningen för förnyade förhandlingar. Som närmare skall redovisas i 7.4 har AD nämligen ansett sig ha en vidsträckt behörighet att *ex officio* till förhandlingsordningen återförvisa instämda tvister. Detta kan ske bl. a. när tidigare förhandlingar varit otillfredsställande. Skillnaden är ringa mellan att å ena sidan avvisa en tvist på grund av bristande iakttagande av förhandlingsordningen och att å andra sidan återförvisa en tvist på grund av brister i förda förhandlingars noggrannhet och fullständighet. I själva verket skulle återförvisningspraxis kunna ses som ett uttryck för att AD uppfattar 14 § LAD som tvingande, ehuru fakultativ.[32] Det är dock att märka att AD aldrig direkt givit uttryck för en dylik sammankoppling av återförvisning och 4: 7 LARA (14 § LAD). I det veterligen enda mål där frågan aktualiserats — 1972: 26 — tog AD ej ställning.[33]

Genom LARA har behörighetsregeln tveklöst gjorts dispositiv. Av den tidigare diskussionen framgår att en motsatt reglering hade varit att föredraga. Departementschefen motiverar inte varför en dispositiv reglering valts. Detta är en brist, särskilt som utredningen förutsatt att hindret skulle vara tvingande.

[30] Sammalunda AD:s ordförande i remissvar, Prop. 1974: 77, s. 259.
[31] Jmfr dock 14.3.3.2.
[32] Så Sigeman, s. 310.
[33] Jmfr vidare diskussionen i 7.4.2 nedan.

5.2.3 Orsaken till förhandlingsvägran

En första fråga i samband med verkan av förhandlingsvägran är vilken betydelse, som orsaken till vägran skall tillmätas. I detta sammanhang torde skillnad lämpligen göras mellan två typer av orsaker. Å ena sidan kan vägran bero på att motparten anför processinvändning mot förhandlingsbegäran, dvs han anser sig rättsligen befriad från att förhandla.[34] Å andra sidan kan vägran bero på trilska eller ovilja.

I det sistnämnda fallet verkar regeln i 4: 7 LARA med sin fulla styrka. Omedelbart tillträde till AD för prövning av tvistefrågan föreligger utan vidare. I det förstnämnda fallet åter är situationen väsentligt annorlunda. Olika lösningar kan tänkas. En möjlighet är att regeln i 4: 7 LARA är tillämplig även i detta fall. Väl tänkbart är emellertid att förhandlingsinvändningen får den verkan att förhandling först måste upptagas rörande *invändningen.*

Varken lag eller praxis ger uttrycklig vägledning för att fullt ut besvara frågan om verkan av rättslig förhandlingsinvändning. Vägledning synes däremot kunna erhållas genom att undersöka verkan av att direkt tillträde medges. Den förhandlingsvägrande motparten kommer i AD tydligtvis att framställa processinvändning. Eftersom han anser sig icke-förhandlingsskyldig — exempelvis därför att förhandling redan förts och avslutats — kommer han att anse AD obehörig. Därest den framställda processinvändningen *bifalles* kommer sakprövning i den ursprungliga tvisten ej till stånd och ingen nackdel har uppkommit genom att denna tvistefråga fått föras till AD direkt. Förhandlingsskyldighet har ju ej förelegat och det direkta tillträdet till AD har därför inte inneburit att förhandlingsordningen satts ur spel. Om åter processinvändningen *ogillas* synes man få skilja på om invändningen framställts i god eller ond tro. Har invändningen framställts i ond tro bottnar förhandlingsvägran i realiteten i förhandlingsovilja.[35] Anledning saknas att förvägra direkt tillträde till AD; 4: 7 LARA verkar med sin fulla styrka. Men vad skall gälla om invändningen framställts i god tro, dvs motparten har med fog trott att förhandlingsskyldighet saknades?

Argument både för och emot direkt tillträde för drabbad part till AD med den ursprungliga tvisten kan framföras. — *Emot* direkt tillträde talar en av förhandlingsordningens överordnade målsättningar, nämligen att få till stånd samförståndslösningar på frivillig bas. Ofta nog skulle det kunna framstå som i och för sig meningsfullt att förhandla om förhandlingsinvändningen. Antag t. ex. att motparten bestrider förhandlingsskyldighet därför att han — men inte förhandlingspåkallande part — anser att förhandlingarna slutförts definitivt.[36] Om direkt tillträde till AD föreligger beträffande den bakomliggande tvisten, kommer såväl denna som invändningen att prövas av AD utan att parterna försökt nå en lösning samförståndsvägen rörande för-

[34] Jmfr inledningsvis i 5.1.
[35] Detta var närmast fallet i 1933: 56.
[36] Jmfr om rättskraft i kapitel 11.

handlingsinvändningen. I andra fall kan direkt tillträde medföra att parterna inte förhandlat varken om den ursprungliga tvisten eller om förhandlingsinvändningen. — *För* direkt tillträde talar ett annat av förhandlingsordningens mål, nämligen önskemålet att snabbt få till stånd en tvistelösning. Betydelsen av detta önskemål får likväl inte överdrivas. Som skall visas i 6.7 har önskemålet fått vika i konkurrens med ett annat delmål för förhandlingsordningen, nämligen önskemål om god utredningskvalitet. I konkurrens med det väsentliga samförståndsmotivet kan önskemålet om snabbhet ej heller ges utslagsgivande betydelse. — *För* direkt tillträde talar emellertid ytterligare, att regelsystemet förenklas därest direkt tillträde till AD vid förhandlingsvägran föreligger utan undantag.

En avvägning av argumenten för och emot synes närmast leda till att argumenten emot direkt tillträde väger tyngre i fall då förhandlingsinvändning framställts i god tro. Emellertid ger varken lydelse eller förarbeten till 4: 7 LARA — respektive tidigare 14 § LAD — något som helst stöd för att förvägra direkt tillträde till AD när vägran beror på rättsinvändning i god tro. Sådant stöd kan ej heller återfinnas i AD:s praxis.[37] Det får därför antagas att part kan föra tvistefråga direkt till AD även när hans förhandlingsbegäran mötts med invändning i god tro.[38] En sådan ståndpunkt står för övrigt bäst i överensstämmelse med den allmänna kollektivavtalsrättsliga grundsatsen att frågor om brott mot kollektivavtalet skall bedömas objektivt.[39]

Om sålunda regeln i 4: 7 LARA principiellt är tillämplig även när förhandlingsinvändning framställts i god tro, synes denna situation ofta lämpa sig väl för återförvisning till förhandlingsordningen.[40] Detta gäller särskilt i de fall då inga förhandlingar alls förevarit, trots att återförvisning i övrigt endast ifrågakommer då *några* förhandlingar förevarit. Situationer då inga förhandlingar alls förevarit är t. ex. då motparten ansett att förhandlingsbar tvistefråga ej förelegat eller att förhandlingsskyldighet ej förelegat i förhållande till förhandlingspåkallande part.

5.2.4 Totalt och partiellt förhandlingsbrott

Typfallet för tillämpning av undantagsregeln i 4: 7 LARA är att motparten totalt vägrar att förhandla rörande viss fråga. Tydligtvis kan part föra denna fråga till AD direkt så länge förhandlingsvägran består. Någon annan möjlighet för part att över huvud få frågan behandlad och avgjord föreligger ju

[37] Invändning om att förhandling ej förevarit rörande förhandlingsvägran har inte framställts i något mål angående förhandlingsvägran. Med hänsyn till att 14 § LAD uppfattats som dispositivt — se 5.2.2 — har AD ej kunnat taga ställning trots att det ofta framgår av referaten att förhandling ej förevarit rörande förhandlingsvägran.
[38] Jmfr vidare diskussionen i 5.2.9.
[39] Se Adlercreutz I, s. 46 f, Bergström, s. 144 f samt Schmidt I, s. 254 f. Däremot god tro utgöra grund för jämkning av skadeståndet.
[40] Jmfr om återförvisning 7.4, sk. 7.4.4.

inte just på grund av motpartens förhandlingsvägran.[41] I denna möjlighet måste därför regelns primära funktion ligga. Befrielsen från förhandlingsskyldigheten kan ses som ett uttryck för satsen "Impossibilium nulla est obligatio".

Men frågan är om även partiella brott mot förhandlingsskyldigheten uppfyller kravet i 4: 7 LARA — respektive motsvarande krav i huvudavtalen — att för förhandling skall ha "mött hinder"?

Formuleringen av regeln i 4: 7 LARA ger närmast vid handen att även partiella brott är tillräckliga. Redan i det förhållandet att inga preciseringar göres av vad slags hinder, som skall ha mött, ligger en antydan, att olika hinder kan ifrågakomma. Vidare är det naturligt att läsa orden "hinder för förhandling" såsom syftande på inte bara att hinder rests för förhandling över huvud taget utan även såsom syftande på hinder i form av att part inte förhandlat på det sätt, som åligger honom.[42] — Då huvudavtalens regel är praktiskt taget synonym med LARA — och tidigare LAD — får avtalen antagas ha samma innehåll som LAD. Motiven till 14 § LAD respektive 4: 7 LARA ger ingen ledning för tolkningen av undantagsregeln. Kommentaren till Saltsjöbadsavtalet uttalar sig icke i frågan.

Den i föregående stycke anförda tolkningen medför den systematiska fördelen att huvud- och undantagsregeln i 4: 7 LARA blir synkroniserade. Allt som ej rymmes under den ena regeln rymmas under den andra. — En annan sak är att — som behandlas nedan och i 5.2.5 — undantagsregeln kan behöva tillämpas med försiktighet i vissa situationer.

Av AD:s praxis lär det vara svårt att draga bestämda slutsatser. AD har hittills inte någon gång mot avvisningsyrkande till behandling upptagit ett mål vari endast partiellt förhandlingsbrott förevarit.[43] Regelmässigt har AD i mål där partiellt förhandlingsbrott påtalats funnit någon omständighet vara förhanden, som hindrat prövning i sak. AD har sålunda funnit att invändningen om partiellt förhandlingsbrott saknat fog enär förhandlingsskyldigheten ansetts fullgjord.[44] Alternativt har AD istället visat målet ifrån sig därför att *käranden* befunnits icke ha rätteligen påkallat förhandling[45] *eller* därför att invändning om att förhandlingsordningen icke iakttagits framställts av käranden endast för den händelse AD skulle finna att partiellt förhandlingsbrott förelåg i annan del.[46] Stundom har AD istället återförvisat parterna till förhandlingsordningen.[47]

Det förhållandet att AD regelmässigt funnit sig av olika skäl icke böra be-

[41] Här bortses från möjligheten att vid AD utverka föreläggande för motparten att förhandla i enighet med avtalets förhandlingsordning. Se härom vidare 8.1.2.
[42] Se härom 4.3. sk. 4.3.3 samt 6.4.5.
[43] Jmfr 1941: 153 och 1955: 30 i vilka partiellt förhandlingsbrott förelåg men som likväl prövades av AD. Avvisningsyrkande framställdes dock inte.
[44] Se t. ex. 1932: 47, 1933: 141, 1936: 32, 1958: 9, 1965: 28 och 1968: 13.
[45] 1941: 117, 1943: 59 och 1947: 26.
[46] 1959: 18. Se referat av detta mål i 6.4.3.
[47] 1935: 10, 1936: 13, 1939: 13 och 1939: 22.

handla de aktuella tvisterna skulle i och för sig kunna ses som ett indicium på att domstolen inte önskat tillämpa undantagsregeln i 14 § LAD vid partiell förhandlingsvägran. Säkert är detta dock inte. Utifrån AD:s praxis är frågan närmast öppen.

Sakliga skäl talar för att direkt tillträda till AD skall *kunna* ifrågakomma. Om motpartens uppträdande omöjliggör verklig diskussion, är direkt tillträde till AD parts enda möjlighet att få tvistefrågan löst[48]. Med hänsyn till lagtextens lydelse och sakliga skäl får det därför anses att även partiellt förhandlingsbrott i och för sig kan befria part från förhandlingsskyldighet.

5.2.5 Grovt contra ringa förhandlingsbrott

Fordras det att förhandlingsbrott skall vara grovt för att den drabbade skall kunna gå direkt till AD?

Vid *total* förhandlingsvägran blir frågan närmast om det krävs att förhandlingsvägran vidhålles under en längre tid. Är part, annorlunda uttryckt, skyldig att gång efter annan försöka få till stånd förhandlingar samt att gång efter annan efterhöra huruvida motparten ändrat sin förhandlingsnegativa attityd innan han kan stämma vid AD? Vid *partiellt* förhandlingsbrott blir frågan om detta måste avse något väsentligt moment i förhandlingsskyldigheten.

Dessa spörsmål behandlades ej i förarbetena till 14 § LAD eller 4: 7 LARA. Lagtexten gör inga inskränkningar till grövre förhandlingsbrott. Det får därför anses att sådan inskränkning ej föreligger. Undantagsregeln är tillämplig vid varje brott mot förhandlingsskyldigheten.

Av AD:s praxis framgår klart att *total* förhandlingsvägran alltid ger rätt till omedelbart tillträde till domstolen.[49] AD har inte uppställt något krav på att förhandlingsvägran skall vara permanent eller att den drabbade skulle vara skyldig att vid flera tillfällen konstatera förhandlingsvägran.

Som angivits i 5.2.4 har AD aldrig till prövning direkt upptagit tvist vari förevarit *partiell* förhandlingsvägran. Huruvida sådan förhandlingsvägran måste vara i någon form grov låter sig därför ej besvara utifrån AD:s praxis. Med hänvisning till de i 5.2.2 anförda ändamålsövervägandena för att behörighetsförutsättningen borde vara tvingande, synes den ståndpunkten ligga närmast till hands att endast grövre partiella förhandlingsbrott bör medge direkt tillgång till AD. Särskilt kunde man tänka sig att det skulle krävas att motparten *avsiktligt* förhandlat på ett icke lagenligt sätt.

[48] Jmfr 4.3.3 vid not 25.
[49] 1932: 125, 1933: 56, 1946: 4 och 1949: 30.

5.2.6 Subjektiva rekvisit

Krävs det att förhandlingsvägran skall ha företagits i visst syfte för att förhandlingsordningen skall sättas ur spel? Krävs det till exempel att den förhandlingsvägrande skall syfta till att med sin vägran förhala en tvistelösning eller försöka förmå part att avstå från sitt anspråk?

Lagtexten ger ingen antydan om ett subjektivt rekvisit. I förarbetena finns inga uttryck för att ett sådant krav skulle vara eftersträvat. Varje förhandlingshinder, oavsett syftet, synes därför kunna åberopas.

I praxis har frågan ej berörts. Inget tyder dock på att den förhandlingsvägrande i de mål, som AD upptagit till direkt prövning,[50] haft något syfte av antydd art. Det ligger därför närmast till hands antaga att sådant syfte ej erfordras.

5.2.7 Anteciperad respektive upphörd förhandlingsvägran

Krävs det för direkt tillträde till AD att förhandlingsvägran redan manifesterats vid tiden för tvists anhängiggörande vid AD eller kan part befrias från sin förhandlingsskyldighet redan vid farhågor om förhandlingsvägran? Hur gestaltar sig situationen när förhandlingsvägran redan upphört?

Först må upprepas vad som sades inledningsvis i 5.2.4. Typfallet för tillämpning av 4: 7 LARA är att motparten vägrar att förhandla och att denna vägran består. Direkt tillgång till AD framstår då som parts enda möjlighet att få tvisten avgjord. Häri måste regelns primära funktion ligga.

Vad skall gälla på ett *förberedande stadium?* Kan *anteciperad förhandlingsvägran* ge befrielse från förhandlingsskyldighet? — Det står klart, att anteciperat förhandlingsbrott ej utgör grund för befrielse. AD har konsekvent intagit den ståndpunkten, att anteciperad förhandlingsvägran av motparten icke utgör grund för part att underlåta att försöka få till stånd förhandlingar.[51] Först genom att begära förhandlingar har part fullgjort honom primärt åvilande förhandlingsskyldighet. Av denna praxis följer, att part icke äger föra tvisten direkt till AD redan vid befarad förhandlingsvägran.

Vad gäller sedan *förhandlingsvägran upphört?* — Först skall hänvisas till vad som sades i 5.2.5 rörande frågan om förhandlingsvägran måste vara grov. Av AD:s praxis framgår att den drabbade icke är skyldig att gång efter annan efterhöra huruvida motpartens förhandlingsvägran har upphört. Det ligger sålunda på motparten att visa att förhandlingsvägran har upphört.

Antag att motparten ändrat sig och önskar förhandlingar. I detta läge är direkt tillgång till AD ej längre en nödvändighet för part för att över huvud få den aktuella tvistefrågan behandlad. Det är ej längre fråga om att realisera regelns ovan angivna primära funktion. En rätt att stämma direkt vid AD

[50] Se t. ex. 1932: 125, 1933: 56, 1946: 4 och 1949: 30.
[51] Se närmare 4.3.3, s. 49 f ovan.

kommer därför att ha en helt annan funktion. Den kommer närmast att framstå som en sanktion för ett avtalsbrott.[52]

Ordalydelsen i undantagsregeln i 4: 7 LARA talar närmast för att regeln gäller så snart hinder förelegat vid något tillfälle. Det är de använda perfektumformerna "förelegat" och "berott" som talar härför.[53] Likväl torde bestämmelsen icke böra tolkas så. Detta framgår av en analys av förarbetena till 14 § LAD.

I förarbetena till 14 § LAD diskuteras föreliggande spörsmål aldrig explicit. Med instämmande av departementschefen yttrade de sakkunniga emellertid bl. a. följande beträffande AD:s behörighet när avtalet mellan parterna innehöll en förhandlingsordning: "I sådant fall torde arbetsdomstolen böra vägra att upptaga dylik tvist till prövning, där det ej visas, att ... sådan förhandling ej *kunnat*[54] äga rum på grund av omständighet, som icke berott på sökanden". Denna mening kan anses kasta ett nytt ljus över undantagsregeln i 14 § LAD. Det enligt citatet relevanta är nämligen att förhandling ej *kunnat* äga rum. Men om hinder väl tid någon tid förelegat och förhandling därför ej kunnat komma till stånd, så länge detta hinder bestod, är situationen en helt annan när hindret bortfallit. Då kan förhandling äga rum och det låter sig icke sägas, för den händelse part likväl skulle stämma direkt till AD, att förhandling före målets prövning "ej kunnat äga rum".

Slutsatsen av detta resonemang är att förhandlingsskyldighet återinträder när förhandlingsvägran upphör. Regeln i LARA "står i överensstämmelse med vad som gällt enligt 14 § LAD"[55] varför slutsatsen synes kunna överföras till LARA.

Utifrån ändamålssynpunkter kan följande sägas. — Önskemålet att åstadkomma samförståndslösningar ävensom önskemålet att ge part möjlighet att bedöma om tvisten bör underkastas rättslig prövning, talar för att förhandlingsskyldigheten återinträder när hindret upphör. Sammalunda är fallet med det samhälleliga önskemålet att tvister "sovras" och förberedes.[56] I samma riktning talar att befrielse knappast är lämplig med hänsyn till att därigenom den mekanism skulle sättas ur spel, varigenom parterna normalt löser sina tvister. Önskvärdheten av snabbhet kan lika litet tillmätas utslagsgivande betydelse i denna situation som när fråga var om orsaken till förhandlingsvägran.[57]

Ett argument av mera speciell natur för att förhandlingsskyldighet bör återinträda är följande. Om direkt tillträde till AD medges, kommer befrielse från förhandlingsskyldigheten för part att framstå som en påföljd gentemot motparten för avtalsbrott. Men för avtalsbrott finnes andra sanktioner.[58]

[52] Jmfr en liknande situation nedan vid not 58.
[53] I 14 § LAD användes perfektumformerna "mött" och "berott".
[54] Min kurs.
[55] SOU 1974: 8, s. 199.
[56] SOU 1974: 8, s. 96 och Prop. 1974: 77, s. 95 och s. 172. Se även nedan 14.2.3.3, s. 284.
[57] s. 68 ovan.
[58] Jmfr den liknande situationen ovan vid not 52.

Förhandlingsskyldighet bör alltså återinträda när förhandlingsvägran upphör. Förhandlingspåkallande part erhåller härigenom en viss valfrihet. Han kan vid förhandlingsvägran antingen föra tvisten direkt till AD eller avvakta och på nytt begära förhandling. Leder förnyad framställan till positivt svar, upphör valmöjligheten.

När måste förhandlingsvägran senast upphöra för att förhandlingsskyldigheten skall återinträda, vid tvistens *instämmande* till AD eller först för *prövningen* av tvisten av AD? — Det kan förefalla självklart att svaret bör bli att förhandlingsvägran måste upphöra senast vid tvistens *instämmande* till AD. Detta måste utan vidare vara fallet då förhandlingsordningen stadgar att tvist får *instämmas* till AD först när avtalsenliga förhandlingar *avslutats*.[59] Skälet härtill är att invändning om rättegångshinder jämlikt RB 34: 2 måste framställas när part "första gången skall vid rätten föra talan i målet". Detta åter sker genom svaromålet vid första förberedelsen.

Men vad skall gälla om förhandlingsordningen inte innehåller dylik begränsning? Den avgörande tidpunkten då förhandlingsordningen senast skulle vara iakttagen för att behörighet för AD jämlikt 14 § LAD skulle föreligga var enligt 1959: 20 då målet skulle företagas till *prövning* i AD.[60] Samma får anses gälla enligt 4: 7 LARA som, i överensstämmelse med 14 § LAD, stadgar att "(T)alan får ej upptagas till prövning" innan förhandling ägt rum.

Det kan ifrågasättas om denna regel skall gälla även i förevarande situation. Bör motparten tillåtas att just före prövningen göra invändning om rättegångshinder genom att förklara sig villig att förhandla? — Ett undantag från regeln i 1959: 20 torde vara motiverat. Senast i svaromålet vid första förberedelsen borde motparten göra invändning om rättegångshinder och förklara sig villig att förhandla. Härigenom skulle den behandlade situationen komma att regleras på samma sätt som gäller när avtalet klart anger att anhängiggörande vid AD får ske först när förhandlingsordningen iakttagits.[61]

5.2.8 Sammanfattning

Sammanfattningsvis leder denna analys av 4: 7 LARA och AD:s praxis — och i brist på andra tolkningsdata därmed även av bestämmelsen i Saltsjöbadsavtalet och vissa andra avtal — fram till följande slutsatser.

Det i 4: 7 LARA uppställda rättegångshindret är dispositivt. — Befrielse från eljest föreliggande förhandlingsskyldighet rörande visst spörsmål respektive behörighet för AD att pröva detta spörsmål utan att förhandlingar förevarit, föreligger både när motparten helt vägrar att förhandla och när motpar-

[59] Huvudavtalen innehåller i allmänhet sådan bestämmelse medan förhandlingsordningarna utanför huvudavtalen i allmänhet inte gör det.
[60] Jmfr Sigeman, s. 313 f.
[61] Detta var fallet i 1973: 26.

ten visserligen infinner sig till förhandlingssammanträde men icke där iakttager den förhandlingsskyldighet, som åligger honom. Vid partiell förhandlingsvägran bör dock krävas, att denna är grov.

Befrielsen föreligger så länge hindret för förhandling föreligger. När hindret upphört återinträder förhandlingsskyldighet med ty åtföljande obehörighet för AD att pröva tvisten därest motparten gör invändning om rättegångshinder. Sådan invändning skall framställas senast när motparten avger svaromål. — Anteciperad förhandlingsvägran ger ej upphov till befrielse.

Orsaken till förhandlingsvägran — om motparts vägran har juridisk grund eller ej — är rättsligen utan betydelse för AD:s behörighet, men kan beaktas vid skadeståndsberäkningen. Vidare bör återförvisning till förhandlingsordningen kunna ifrågakomma när förhandlingsinvändningen framställts i god tro.

5.2.9 Förhandlingsskyldighet rörande anfört skäl för förhandlingsvägran[62]

Gentemot förhandlingsbegäran av part kan motparten anföra invändning att förhandlingsskyldighet rättsligen saknas. Är förhandlingspåkallande part — om han vill fullfölja den ursprungliga "materiella" tvisten — skyldig att först förhandla om denna invändning eller kan han föra den bakomliggande tvistefrågan till AD direkt?

Denna fråga har i 5.2.3 besvarats med att part kan föra den materiella tvistefrågan till AD direkt. Detta innebär sålunda att förhandlingsskyldighet rörande anfört skäl för förhandlingsvägran inte föreligger ens när skälet är av rättslig natur. Förhandlingsskyldighet skulle visserligen ofta kunna framstå som i och för sig motiverad, men den drabbade partens intresse tager överhanden.

Om den drabbade parten inte självmant väljer att ingå i förhandlingar rörande förhandlingsinvändningen — en möjlighet som naturligtvis står öppen — utan stämmer vid AD i den bakomliggande tvistefrågan, får motparten vid AD invändningsvis anföra att förhandlingsskyldighet inte föreligger. Frågan huruvida förhandlingsskyldighet föreligger eller ej rörande den instämda tvistefrågan blir då en fråga om processförutsättning för prövning av denna tvist.

Därest den part, som icke anser sig förhandlingsskyldig, vill ha till stånd diskussion rörande spörsmålet huruvida förhandlingsskyldighet föreligger, kan han — i vart fall delvis — uppnå sitt mål genom att infinna sig till sammanträde rörande den bakomliggande tvisten. Vid detta sammanträde kan han framställa invändningen och begära svar. Förhandlingspåkallande

[62] Jmfr 5.2.3.

part är troligen rättsligen förpliktad att diskutera invändningen[63] och skulle väl för övrigt i allmänhet göra så ändå.

Om motparten frånfaller sin förhandlingsinvändning innan part hunnit stämma vid AD och meddelar part detta[64] uppkommer däremot förhandlingsskyldighet på vanligt sätt rörande förhandlingsvägran för den drabbade parten därest denne vill påtala förhandlingsvägran. Denna är ett kollektivavtalsbrott som vilket annat som helst. Möjligen skulle det kunna hävdas att förhandlingsskyldighet ej bör föreligga när enighet råder om förhandlingsvägrans olovlighet, men enighet ej kan nås om skadeståndets storlek.[65]

5.3 Befrielse från förhandlingsskyldighet i samband med olovlig stridsåtgärd av motparten

5.3.1 Inledning

5.3.1.1 Problemställningen

En omdiskuterad fråga är omfattningen av parts förhandlingsskyldighet när motparten för att påverka lösning av tvistefråga vidtagit olovlig stridsåtgärd eller eljest beter sig på sätt som parten uppfattar som en olovlig stridsåtgärd.

I själva verket består denna fråga av två sinsemellan fristående frågor. — Den *första frågan* (fråga 1) är huruvida part är skyldig att förhandla med motparten rörande tvistefråga för vilkens lösning motparten tillgripit eller påstås ha tillgripit olovlig stridsåtgärd. Den *andra frågan* (fråga 2) är huruvida part är skyldig att förhandla med motparten rörande den vidtagna åtgärden som sådan.

Dessa två frågor är var för sig aktuella på de två olika nivåerna i arbetsmarknadens instanssystem, förhandlingsordningen respektive AD. Envar av frågorna rymmer därför två moment. Envar av frågorna presenterar sig som spörsmål *dels* om "förhandlingshinder" i förhandlingsordningen *dels* om rättegångshinder i AD. När frågorna mött AD har det skett enbart i formen av spörsmål rörande behörighet för AD att pröva instämd tvist. Det har m. a. o. rört sig om rättegångshinder i AD. Såvitt avser den första ovan sagda frågan har vid sådan prövning problemet varit huruvida behörighet föreligger för AD att pröva den instämda tvisten trots att förhandlingar icke ägt rum — eller slutförts — rörande denna därför att motparten tillgripit stridsåtgärd för att framtvinga en lösning av den. Såvitt avser den andra frågan åter har problemet varit huruvida behörighet föreligger för AD att pröva påstående om

[63] Se diskussionen om replikskyldighet i 4.3.3.
[64] Jmfr om upphörd förhandlingsvägran i 5.2.7.
[65] Jmfr den motsvarande situationen i samband med olovliga stridsåtgärder där den i texten anförda skillnaden tillagts utslagsgivande betydelse. Se vidare 5.3.2.3 vid not 90 nedan och där given hänvisning.

olovlig stridsåtgärd trots att förhandlingar icke ägt rum *antingen* rörande *den bakomliggande tvistefrågan* (fråga 2 a)*eller* rörande *den påstådda stridsåtgärden* (fråga 2 b).

AD har däremot aldrig i renodlad form ställts inför situationen i förhandlingsordningen, dvs inför spörsmålet huruvida påstående om olovlig stridsåtgärd utgör "förhandlingshinder" i förhandlingsordningen rörande den bakomliggande tvisten och/eller rörande den påstådda olovliga stridsåtgärden som sådan. För att lösa de frågor, som aktualiserats inför domstolen, har AD dock samtidigt i vissa hänseenden tagit ställning till situationen i förhandlingsordningen. De två stadierna i arbetsmarknadens instanssystem kan ej skiljas från varandra, även om de ej är identiska.

5.3.1.2 Disposition

Efter en inledande presentation i 5.3.1.3 av relevant lag-, rättsfalls- och avtalsmaterial, ges i 5.3.2 en sammanfattning av den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten fram till ikraftträdandet 1974 av LARA. I 5.3.3 behandlas annan relevant arbetsrättslig lagstiftning än LARA. Särskilt reglerna i FFL har fått större betydelse genom att 4: 7 LARA gjort iakttagande av avtalsenlig *eller legal* förhandlingsskyldighet till en, låt vara dispositiv, processförutsättning vid AD. I 5.3.4 behandlas 4: 7 LARA. Regelns innehåll klarlägges och rättsläget de lege lata anges. I största utsträckning kan detta ske genom hänvisning till det redan före LARA gällande — i 5.3.2 och 5.3.3 klarlagda — rättsläget. I 5.3.5 diskuteras den omdebatterade frågan om förlikningsmans ställning och parts förhandlingsskyldighet inför denne. I 5.3.6 utredes avslutningsvis förhandlingsskyldighetens omfattning när stridsåtgärds lovlighet inte påtalas vid AD.

5.3.1.3 Lag-, rättsfalls- och avtalsmaterialet

Före LARA fanns ingen lagregel rörande förhandlingsskyldigheten i samband med olovlig stridsåtgärd. I 4 § KAL ges tvingande minimiregler om fredsplikt under löpande avtalsperiod. Denna fredsplikt omfattar bl. a. "tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd" respektive "tvist, huruvida visst förfarande strider mot avtalet". Men KAL innehåller inga regler om förhandlingsskyldighet. FFL:s till synes alltomfattande förhandlingsregel innehåller däremot inget om fredsplikten. I 4: 7 LARA stadgas — utöver vad som stadgas i 14 § LAD — att talan får upptagas till prövning trots frånvaro av förhandlingar när fråga är om "tvist huruvida stridsåtgärd företagits i strid mot kollektivavtal eller stadgande i särskild lag eller tvist om påföljd av sådan åtgärd".

I praxis har sammanlagt sex fall förekommit. Dessa presenteras i nedanstående tablå.

Rättsfall	Kan AD utan att förhandlingar förevarit därom pröva		
	den bakomliggande materiella tvisten (fråga 1)	stridsåtgärden (fråga 2) trots att förhandlingar ej förevarit rörande bakomliggande materiell tvist (fråga 2a)	stridsåtgärden som sådan (fråga 2b)
1929:63a	× Svar: Nej	—	× Svar: Ja
1930:74a	—	—	× Svar: Ja
1932:108	× Svar: Nej	—	—
1949:18	—	× Svar: Ja	× Svar: Ja
1965:6	—	× Svar: Ja	× Svar: Ja
1966:20	—	—	× Svar: Ja

Vad slutligen avtalsmaterialet angår är först att säga att av avtalen utanför huvudavtalsreglerat område inget enda av de studerade avtalen har innehållit någon bestämmelse av intresse i sammanhanget. Detta gäller även sådana avtal som innehåller någorlunda utförliga regleringar av förhandlingsförfarandet.[66]

Huvudavtalen sönderfaller i fyra grupper. Den första gruppen består av Saltsjöbadsavtalet samt avtal som innehåller med detta avtal överensstämmande bestämmelser. Den andra gruppen består av huvudavtalet mellan SAF och SIF samt därtill anslutande eller därmed överensstämmande avtal. Den tredje gruppen består av det Grafiska huvudavtalet. Den fjärde gruppen slutligen består av huvudavtal, som saknar bestämmelse i ämnet.[67]

Den första gruppen omfattar Saltsjöbadsavtalet och ett flertal andra avtal, främst det statliga respektive det kommunala huvudavtalet.[68] Saltsjöbadsavtalet innehåller en bestämmelse av följande innehåll (kap. II § 1 st. 2):

"Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket, då för förhandling mött hinder, som icke berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande".

[66] Exempelvis avtalen inom byggnads- resp. petroleumbranschen.
[67] Denna grupp omfattar huvudavtalet mellan KF och LO samt Journalistavtalet.
[68] I övrigt Apoteksavtalet, FOK och LFO samt slutligen huvudavtalet mellan Försäkringskassornas förhandlingsorganisation och Försäkringsfunktionärernas förbund.

De övriga avtalen i gruppen innehåller en med denna bestämmelse i sak identisk och i form i det närmaste synonym bestämmelse.

Den andra gruppen omfattar främst huvudavtalen mellan SAF och SIF, SALF, CF respektive HTF.[69] I dessa avtal återfinnes en bestämmelse av följande innehåll (§ 7):

"*Tvister rörande fredsplikten.* Talan, som grundas på påstående om brott mot fredsplikten, äger part resa vid arbetsdomstolen med bortseende från eljest gällande förhandlingsordning".

I bestämmelsen om fredsplikt (§ 10) heter det:

"Part har i första hand att beakta den fredsplikt, som må föreligga på grund av kollektivavtal om anställningsvillkor. Härutöver gäller, att part ej må varsla eller tillgripa stridsåtgärd för lösning av tvistefråga, innan central förhandling i tvistefrågan slutförts".

Den tredje gruppen består av det Grafiska huvudavtalet. I detta finnes följande stadgande (§ 3 c, st. 2):

"Dock skall *brådskande ärende* eller fråga, som berör bestämmelserna i § 38, om endera organisationen så önskar, behandlas med största skyndsamhet och senast inom tre dagar". § 38 innehåller förbud mot stridsåtgärder.

5.3.2 Rättsläget enligt praxis fram till LARA

5.3.2.1 Inledning

Genom rättspraxis har klarhet skapats på flera punkter. Denna praxis är i stort sett relevant även efter LARA. I fråga om förhandlingsskyldigheten rörande den bakomliggande tvisten innehåller LARA ingen regel.[70] I fråga om förhandlingsskyldigheten rörande stridsåtgärder är LARA på en punkt inte helt klar.[71]

I de följande avsnitten skall rättsläget beskrivas utan detaljerad analys. Rättsfallen är komplicerade och analyser blir av mycket utrymmeskrävande omfång. Noggranna analyser har redovisats i annat sammanhang.[72]

5.3.2.2 Avtalsmässig förhandlingsskyldighet rörande bakomliggande tvistefråga

Kan part, som anser sig föremål för en olovlig påtryckning i en tvistefråga, föra tvistefrågan direkt till AD? Blir part helt eller delvis befriad från honom

[69] I övrigt huvudavtalen mellan SAV och SALF (nr 23), KAB och SIF, SALF respektive CF (nr 10) samt KFO och SIF (nr 9).
[70] Jmfr vidare 5.3.4.3.
[71] Jmfr vidare 5.3.4.2.
[72] Fahlbeck, Förhandlingsskyldighet i samband med påstådd olovlig stridsåtgärd, ingående i Två studier i arbetsprocessrätt, stencil, Lund 1972. Studien citeras Fahlbeck I.

eljest åvilande förhandlingsskyldighet när motparten vidtagit strådsåtgärd för tvistefrågas lösning? De två frågorna får hållas isär. Svaret på dem måste inte nödvändigtvis vara detsamma.

I 1929: 63a och 1932: 108 har AD ganska kategoriskt förklarat, att den förment olovliga påtryckningsåtgärden icke utgör sådant "hinder, vilket icke berott av käranden", som ger möjlighet till direkt tillträde till AD jämlikt undantagsregeln i 14 § LAD. Någon förklaring till varför påtryckningsåtgärden icke skall anses ha sådan karaktär ger AD inte.

Stridsåtgärd ger sålunda inte i och för sig den drabbade rätt att föra tvist direkt till AD när avtalsenliga förhandlingar ej förevarit rörande tvisten. Härav följer i sin tur att förhandlingsskyldighet *i princip* föreligger utan hinder av att motparten för tvistefrågas lösning vidtagit stridsåtgärd.

Tillämpningsområdet för 14 § LAD — både huvudregeln och undantagsregeln — ansluter sig till vad parterna avtalat. Stadgas i avtalet ej uttryckligen att förhandlingsskyldighet skall på visst sätt inskränkas om stridsåtgärd vidtages, föreligger ej hinder för förhandling jämlikt undantagsregeln i 14 § LAD. Om avtalet däremot innehåller inskränkande regel påverkar detta 14 § LAD.[73]

Framställningen i det följande tager sikte på situationer då avtalen saknar inskränkningar. Om sålunda förhandlingsskyldighet i tvistefråga principiellt föreligger även om motparten vidtagit stridsåtgärd för frågans lösning, uppreser sig spörsmålet om denna skyldighet föreligger även medan åtgärden är i kraft. Är kanske i stället skyldigheten *suspenderad* i avvaktan på att den olovliga aktionen skall upphöra?

I 1929: 63a och 1932: 108 var åtgärden i kraft när behörighetsfrågan behandlades av AD. Domstolen fastslog att förhandlingsskyldighet förelåg men gjorde inte undantag härifrån för tid under vilken stridsåtgärden pågick. Härav skulle möjligen den slutsatsen kunna dragas att AD menat att förhandlingsskyldighet föreligger även på sådan tid.

Av domskälen i 1949: 18 — som upprepas i 1965: 6 — synes en motsatt slutsats kunna dragas med ganska stor bestämdhet. Visserligen gällde tvisten behörighet för AD att pröva stridsåtgärden som sådan. Men AD tog därvid även ställning till om behörighet förelåg trots att förhandlingar inte förevarit *rörande den bakomliggande tvisten.*

AD:s tankegång är starkt komprimerad. Domstolen synes ha resonerat på följande vis. I KAL stadgas fredsplikt rörande bland annat rättstvister. Meningen med detta har varit att part icke skall eftersträva sina syften med stridsåtgärder. För att realisera sina syften skall part istället använda fredliga medel. Dessa utgöres av förhandlingar. Förhandlingar kan i sin tur utgöra ett syfte för part. Detta syfte kan jämväl eftersträvas med fredliga medel respektive icke-fredliga medel. Den fredliga vägen utgöres av begäran om förhandling. Den icke-fredliga vägen utgöres av olika påtryckningsmedel, i sista hand olovliga stridsåtgärder. Även om part medelst den fredliga vägen icke

[73] Se om avtalsregleringen vidare i 5.3.2.4.

skulle lyckas få till stånd förhandlingar rörande den egentliga tvisten erbjuder lagen dock två fredliga vägar att få till stånd en lösning av den tvist varom förhandlingar påkallas, nämligen dels föreläggande för vägrande part att träda in i förhandlingar dels undantagsstadgandet i 14 § LAD som ger part rätt att stämma direkt vid AD när "(F)ör förhandlingar mött hinder, vilket icke berott av käranden". — Det är alltså möjligt för part att på fredlig väg eftersträva sina syften både såvitt dessa hänför sig till den egentliga tvisten och såvitt de hänför sig till en lösning av denna tvist på fredlig väg. De två typerna av mål — viss tvistelösning respektive förhandling — kan särskiljas, men är såtillvida förenade med varandra som målet att få till stånd förhandlingar är ett medel för att nå fram till målet "viss tvistelösning".

Med denna utgångspunkt har AD behandlat frågan om den är behörig att upptaga påstående om att motparten tillgripit stridsåtgärd utan att förhandlingar först skett rörande den bakomliggande tvistefrågan. Detta sker genom att AD undersöker innebörden av ett nekande svar på frågan. — Tvister angående avtalets tolkning eller tillämpning får ej föranleda stridsåtgärder. Nu påstås att fredsförpliktelsen åsidosatts, dvs. att stridsåtgärd vidtagits i tvist angående avtalets tolkning eller tillämpning. Det invändes häremot att förhandlingar ej skett i den egentliga tvistefrågan. Skall dylika förhandlingar krävas för att AD skall vara behörig att pröva frågan om viss åtgärd utgör olovlig stridsåtgärd? Om svaret är "Nej" blir konsekvensen att fredsförpliktelsen respekteras; part uppnår inte förhandlingar genom sin stridsåtgärd. Om svaret åter är "Ja" blir konsekvensen att part genom stridsåtgärden får till stånd förhandlingar. Fredsförpliktelsen gäller emellertid även avtalsmässiga förhandlingar, dvs motparts vägran att förhandla får ej föranleda stridsåtgärder av part. Det jakande svaret ger därför till resultat att den stadgade fredsplikten urholkas och sättes ur spel.

AD:s resonemang i 1949: 18 för behörighet att pröva påstående om olovlig stridsåtgärd tager sin utgångspunkt från situationen i förhandlingsordningen. Det resonemang varmed AD kommer fram till att behörighet föreligger att pröva tvisten hänför sig just till frågan om parts förhandlingsskyldighet. Det för AD:s behörighet avgörande är, säger AD, att motparten ej genom en stridsåtgärd skall kunna uppnå något — i detta fall förhandlingar — som han bort eftersträva med fredliga medel istället. För att detta ej skall uppnås äger AD pröva åtgärdens lovlighet även utan att avtalsenliga förhandlingar slutförts i den bakomliggande tvistefrågan. Men härmed måste också vara förbundet att parten ej är skyldig att förhandla över huvud taget sedan stridsåtgärden utbrutit. En motsatt lösning skulle innebära att motparten med sin stridsåtgärd just uppnådde något som han bort eftersträva med fredliga medel. Befrielsen för part från förhandlingsskyldighet är en konsekvens av fredsbrottets primära effekt, som är att motparten genom sin stridsåtgärd förlorar rätten att *få till stånd* förhandlingar. Till denna primära effekt är i sin tur anknuten den effekten att den drabbade parten äger påkalla AD:s prövning av den förment olovliga åtgärden.

Slutsatsen måste, om man tager AD på orden, bli att domstolen befriat part från avtalsenlig förhandlingsskyldighet så länge den påstått olovliga konflikten pågår.[74] Den tveksamhet som Schmidt[75] uttalar rörande innebörden av 1949: 18 i förevarande sammanhang synes därför knappast motiverad. Schmidt menar, att frågan om AD:s behörighet blivit entydigt avgjord genom 1949: 18 (och 1965: 6) men att "(D)et är svårt att avgöra vilket värde man bör tillmäta de allmänna uttalandena i målet 1949 nr 18". Det är dock knappast riktigt att betrakta AD:s motivering för sin behörighet som "allmänna uttalanden" blott och bart. Dessa "allmänna uttalanden" utgör istället det resonemang varigenom AD når fram till slutsatsen att behörighet skall föreligga.

Om det alltså förefaller som om AD intagit ståndpunkten att befrielse från förhandlingsskyldighet inträder när stridsåtgärd pågår, är det av vikt att precisera vilka *begränsningar* som häftar vid AD:s ståndpunkt.

Det är sålunda *för det första* fråga endast om befrielse från förhandlingsskyldighet så länge den påstått olovliga stridsåtgärden pågår. *Före och efter* åtgärden är situationen en annan.[76]

Det är *för det andra* fråga endast om befrielse från *avtalad* förhandlingsskyldighet. AD har ej tagit ställning till den i FFL lagfästa förhandlingsskyldighetens omfattning. Detta sammanhänger med AD:s praxis[77] att i mål om den avtalade förhandlingsskyldighetens omfattning ej beakta FFL. — Förhållandet mellan FFL, AD:s praxis och avtalens innehåll skall behandlas nedan i 5.3.3.2.

För det tredje kan man med största sannolikhet utgå ifrån att AD skulle finna en *praxis* mellan parter att förhandla med varandra även under pågående stridsåtgärd vara bindande för part om denna praxis nått erforderlig styrka. Schmidt har framfört åsikten,[78] att frågan om parts förhandlingsskyldighet under pågående olovlig stridsåtgärd bör bedömas med ledning av praxis inom facket. Schmidts åsikt har inte direkt stöd i AD:s praxis, men är säkert välgrundad. Den av AD intagna ståndpunkten avser endast sådana situationer då inga andra tolknings- respektive beslutsdata föreligger än ett avtal, som saknar bestämmelse om förhandlingsskyldighet under pågående olovlig aktion.

För det fjärde är det att observera att AD endast sagt att den angripande parten förlorar rätten att få till stånd förhandlingar. Däremot säger AD ej att den angripna parten genom åtgärden förvärvar en *självständig rätt* av innehåll att parten befrias från förhandlingsskyldighet. Denna synpunkt skall närmare diskuteras i 5.3.5 nedan. Där skall visas vilken betydelse ett sådant syn-

[74] Så även Edlund, s. 87 f. Se även Edlund i DN 3.1 och 24.1 1970.
[75] SvJT 1970 s. 717.
[76] Jmfr nedan.
[77] Se härom 2.4.4.
[78] SvJT 1970, s. 717.

sätt har när intresset ej längre, som här, är begränsat till avtalsparternas interna förhållanden.[79]

Slutsatsen att förhandlingsskyldighet ej föreligger vid olovlig stridsåtgärd kan, *såvitt avser vilda aktioner,* motiveras även från en alldeles annan utgångspunkt. — Vid vilka aktioner äger arbetstagareorganisationen ej begära förhandlingar rörande den fråga, som den vilda aktionen avser.[80] Sker likväl så, ådrager sig organisationen skadeståndsansvar för fredspliktsbrott. Nu är det från arbetstagaresidan som bestämda krav föreligger, men dessa krav får organisationen ej framföra vid av denna påkallad förhandling. Om man uppställer krav på att prövning av den olovliga åtgärden skall få ske först när förhandlingar skett rörande den bakomliggande tvisten i enlighet med avtalets förhandlingsordning blir konsekvensen, att den drabbade motparten blir skyldig att begära och genomföra förhandlingar om den bakomliggande tvisten innan han kan föra fredsbrottet till AD:s prövning. Men det är ingalunda säkert att det är den drabbade parten som tidigare önskat förhandlingar. Det skulle därför kunna inträffa att part, som varken begärt eller önskat förhandling, bleve *tvungen* att begära och genomföra sådana innan han kan erhålla ett bindande avgörande av frågan om fredsbrott föreligger eller ej. Arbetstagareorganisationen åter, som normalt är den som verkligen önskar förhandlingar, skulle visserligen vara berättigad att ingå i förhandlingar som påkallats av arbetsgivaren. Detta skulle likväl behöva ske under öppet avståndstagande från den aktion, vars syfte är att lösa den tvist varom förhandlingarna skall föras!

I rättsfallen behandlar AD endast om behörighet föreligger vid påstående om stridsåtgärd, som innefattar överträdelse av den lagstadgade fredsförpliktelsen. Men om den påstådda stridsåtgärden innefattar överträdelse av sådan längre gående fredsförpliktelse, som kan vara avtalad mellan parterna, skall behörighet föreligga jämväl då? AD har ej uttalat sig om detta, men den motivering som AD anförde i 1949: 18 låter sig utan svårighet överföra till påstådda brott mot avtalad fredsplikt. Syftet med den lagstadgade fredsplikten är, resonerar AD, att part skall arbeta för sina mål med fredliga medel. En konsekvens härav är att om part påstås ha våldfört sig mot detta syfte, påståendet skall kunna prövas genast och för sig. Vilket är syftet med längre gående, avtalsmässiga, fredsförpliktelser? Det torde vara rimligt att utgå ifrån att samma syfte skall anses ligga bakom dessa. I den mån så är fallet skall alltså AD vara behörig att pröva även påståenden om sådana fredsbrott utan fullgjorda förhandlingar. Det nu sagda utesluter självfallet inte att inte också andra syftemål — t. ex. hänsyn till tredje man — kan bära upp längre gående fredsförpliktelser. Detta förhållande kan emellertid inte rubba att AD har behörighet. Detta gäller så mycket mera som hänsyn till sådana andra syftemål också talar för att AD skall ha behörighet att behandla det påstådda fredsbrottet separat.

[79] Se vidare s. 99 ff nedan.
[80] Schmidt I, s. 218.

På skäl, som icke närmare skall utvecklas här,[81] får man utgå ifrån att en förutsättning för att direkt tillträde till AD skall föreligga är att den drabbade parten är i god tro beträffande sitt påstående att visst motpartens förfarande är en olovlig stridsåtgärd. Även befrielse från förhandlingsskyldighet förutsätter god tro.

Hur gestaltar sig situationen *före* och *efter* det stridsåtgärden vidtagits? Föreligger förhandlingsskyldighet respektive behörighet för AD? — Analysen[82] av AD:s praxis har gett till resultat, att förhandlingsskyldighet föreligger — och därmed obehörighet för AD — såväl före som efter det stridsåtgärd vidtagits. Att märka är dock härvid att redan varsel (hot) om stridsåtgärd *kan* vara att uppfatta som en form av stridsåtgärd.[83]

5.3.2.3 Avtalsmässig förhandlingsskyldighet rörande stridsåtgärden

Redan i det första mål där AD hade att bedöma förhandlingsskyldigheten för part i samband med att motparten påstods ha vidtagit olovlig stridsåtgärd — 1929: 63a — uppkom frågan huruvida part när avtalet saknar särskild bestämmelse härom kan vara skyldig att förhandla om det förfarande, som påstods utgöra olovlig stridsåtgärd. Frågan har därefter ånyo behandlats i 1949: 18, 1965: 6 och 1966: 20. — De fyra målen beskriver en utveckling där vart och ett av målen markerar en etapp.

Redan inledningsvis bör den skillnad påpekas som föreligger mellan frågan om förhandlingsskyldighet rörande den egentliga, den bakomliggande, tvisten och förhandlingsskyldigheten rörande den påstådda stridsåtgärden. Beträffande den förstnämnda tvistetypen är det självklart att förhandlingsordningen i och för sig är *tillämplig*. Problemet är blott huruvida förhandlingsskyldighet föreligger i den speciella situation, som karakteriseras av att motparten tillgriper stridsåtgärd. Befrielsen från förhandlingsskyldighet är ett undantag, som kräver särskild motivering.

Beträffande den sista tvistetypen åter har AD haft att taga ställning till om förhandlingsskyldighet över huvud förelåg. Detta framstod som i hög grad oklart. Genom AD:s ställningstaganden har denna fråga lösts på sådant sätt att förhandlingsordningarna i allmänhet "i princip"[84] är tillämpliga jämväl på tvister om förment olovliga stridsåtgärder. Härvid är utgångspunkten att förhandlingsskyldighet föreligger och befrielse härifrån framträder, i vart fall systematiskt, som undantag. I denna mening har de två situationerna därför kommit att jämställas med varandra. Men utgångsläget är olika. För-

[81] Jmfr det starkt närbesläktade resonemanget nedan i 5.3.4.2, s. 95 f. Se även Fahlbeck I, s. 16 ff.
[82] Se Fahlbeck I, s. 31 ff.
[83] Se härom Adlercreutz I, s. 60, Lidbeck, Normark, Ryman, s. 30 samt Schmidt I, s. 186. Jmfr Bergström, s. 112, för tiden intill 1947: 82. I AD har frågan varit före i sju mål, 1930: 32, 1937: 12, 1947: 82, 1957: 8, 1962: 2, 1968: 4 och 1971: 8 vartill kommer 1953: 30, som avser begreppet föreningskränkande åtgärd jämlikt FFL. I 1973: 18 aktualiserades spörsmålet, men prövades icke. Se vidare Fahlbeck I, s. 34 f.
[84] 1966: 20.

handlingsskyldighet föreligger generellt beträffande "bakomliggande" tvister. Varje avsteg härifrån måste motiveras. För att förhandlingsskyldighet skall föreligga, även när motparten förbereder stridsåtgärd, behövs därför strängt taget inga argument. Det är för motsatsen som argument behövs. Beträffande förhandlingsskyldighet rörande den tilltänkta stridsåtgärden har AD däremot haft att arbeta på ett nytt fält där inga fasta utgångspunkter förelåg och där därför varje ställningstagande måste särskilt motiveras.

Utvecklingen i praxis skall inte redovisas här.[85] Sammanfattningsvis utmynnar denna i att förhandlingsskyldighet "i princip" förelegat i avtal med öppna förhandlingsordningar. Endast om avtalet — såsom fallet är med t. ex. Saltsjöbadsavtalet[86] — eller andra tolkningsdata anger annat, skall förhandlingsskyldighet vara utesluten. — Genom denna rättsutveckling blev en av arbetstagareledamöterna i 1929: 63a dissensvägen hävdad rättsuppfattning knäsatt.

I 1966: 20 fann AD att, ehuru den tillämpliga förhandlingsordningen "i princip" var tillämplig, drabbad part ej var förhandlingsskyldig under de i målet förhandenvarande omständigheterna, nämligen att åtgärden var i kraft vid stämningen vid AD. AD stödde sig därvid på sitt resonemang i 1965: 6. Emellertid måste anses stå helt klart att, eftersom förhandlingsordningen "i princip" ansågs gälla och befrielsen härifrån blott avsåg den som ansåg sig drabbad av stridsåtgärd, förhandlingsskyldighet på vanligt sätt åvilar den part, som påstås företaga den olovliga stridsåtgärden, om så begäres av motparten. Det är endast drabbad part som befrias från förhandlingsskyldighet. De skäl som talar för befrielse från förhandlingsskyldigheten för den som drabbas av stridsåtgärd, gör sig inte gällande såvitt avser den som tillgriper stridsåtgärd. För denne kvarstår därför förpliktelserna enligt avtalet. Den drabbade däremot har en valmöjlighet. Han kan begära förhandling, vilket motparten blir skyldig att efterkomma, eller stämma vid AD direkt. Det är nämligen dennes *skyldighet* att förhandla som upphör.[87] Har den drabbade inlett förhandlingsförfarande följer härav icke att han därigenom avstått från rätten att stämma vid AD innan förhandlingsordningen till fullo uppfyllts. Fastmera kan den drabbade när som helst avbryta förhandlingarna och vända sig till AD.

Innan åtgärden startats föreligger förhandlingsskyldighet. Med hänsyn till att redan hot (varsel) kan vara att uppfatta som en form av stridsåtgärd[88] är dock den praktiska konsekvensen av sagda slutsats ej alltför stor. Sin främsta betydelse torde den ha beträffande sådana förfaranden rörande vilka det är oklart om de är olovliga stridsåtgärder. I sådana situationer framstår för övrigt förhandlingsskyldighet som välmotiverad. Gränsen mellan lovliga och olovliga påtryckningsmedel är ej klar.[89] Åsiktsdifferenser härvidlag synes

[85] Se därom Fahlbeck I, s. 20 ff, 26 ff, 30 f, 39 ff, 48 ff och 51 f.
[86] Se 5.3.1.3.
[87] Sammalunda Lidbeck, Normark, Ryman, s. 38.
[88] Jmfr vid not 83 ovan.
[89] Se vidare 5.3.4.2.

vara väl lämpade för förhandlingar.

När åtgärden väl föreligger upphör förhandlingsskyldigheten och part kan gå till AD direkt. Gör part ej detta har[90] ansetts böra gälla, att förhandlingsskyldighet ej heller skall föreligga sedan åtgärden upphört därest parterna är överens om dess olovlighet. Skulle så ej vara fallet har det gjorts gällande att förhandlingsskyldigheten skall återuppstå när åtgärden upphört[91]. Denna slutsats har dock närmast karaktären av en åsikt de lege ferenda.

5.3.2.4 Närmare om avtalen

I det föregående har förhandlingsskyldigheten studerats utifrån AD:s praxis och i någon mån LAD. De av AD prövade målen har alla haft det gemensamt att de i målen aktuella kollektivavtalen innehållit förhandlingsordningar, vilka saknat varje antydning om vilken förhandlingsskyldighet, som föreligger i samband med stridsåtgärder. Målen har vidare haft det gemensamt att de alla innehållit avtal utanför huvudavtalsreglerat område. I syfte att bredda resultatet i 5.3.2.1 och 5.3.2.2 skall i denna avdelning resultaten av en analys av[92] huvudavtalens förhandlingsbestämmelser presenteras.[93]

För huvudavtal utan särskild reglering respektive avtal utanför huvudavtal gäller att AD:s praxis får fullt genomslag beträffande förhandlingar såväl rörande den bakomliggande tvistefrågan som rörande själva den påstådda stridsåtgärden. Detsamma är fallet med det Grafiska huvudavtalet.

För SAF—SIF-avtalet och avtal med likalydande bestämmelser slår AD:s praxis igenom såvitt avser förhandlingar rörande den bakomliggande tvisten. Avtalet innehåller endast reglering av förhandlingsfrågan rörande den påstådda stridsåtgärden. I detta fall inträder befrielse från förhandlingsskyldighet såväl under det att stridsåtgärden pågår som, och härutinnan avviker avtalet delvis från vad som förordats i 5.3.2.3, också när denna upphört. Innan åtgärden trätt i kraft föreligger likaledes befrielse.

Saltsjöbadsavtalet innehåller den fullständigaste regleringen av de olika huvudavtalen. Detta avtal reglerar förhandlingssituationen rörande såväl den bakomliggande tvisten som tvisten om själva stridsåtgärden. — Såvitt först avses *den bakomliggande tvisten* visar sig en fullständig överensstämmelse föreligga med de slutsatser som framlagts efter analysen på grundval av AD:s praxis och — i någon mån — LAD. Förhandlingsskyldighet föreligger före och efter stridsåtgärden, men är upphävd under tid då åtgärden pågår. — Såvitt därefter avser själva den förment *olovliga åtgärden* föreligger överensstämmelse före åtgärdens ikraftträdande — då förhandlingsskyldighet föreligger — och under åtgärdens förlopp — då befrielse inträder — medan situationen är mera oklar när åtgärden upphört.[94]

[90] Se Fahlbeck I, s. 43 ff.
[91] Jmfr motsvarande situation beträffande förhandlingsvägran i 5.2.9.
[92] Se vidare Fahlbeck I, s. 54 ff.
[93] Avtalsbestämmelserna har redovisats i 5.3.1.3.
[94] Se härom närmare Fahlbeck I, s. 63 f.

5.3.2.5 Beslut av SAF år 1970

Innan framställningen föres över till lagstiftningen kan det vara skäl att uppmärksamma det beslut som SAF:s styrelse fattade den 23/1 1970 beträffande förhandlingsläget vid vilda strejker.[95]

Beslutet har följande lydelse:

"Förhandlingar får av delägare inte föras under pågående vild strejk eller hot om att sådan strejk skall utbryta, därest uppgörelse inte träffas vid viss tidpunkt".

I ett cirkulär från SAF senare samma år[96] heter det rörande vild konflikt eller hot om vild konflikt bl. a.:

"Pågående förhandlingar skall omedelbart avbrytas. Under konflikt får förhandlingar icke inledas".

Ifrågavarande beslut avser endast vilda konflikter. Det gäller vidare endast förhandlingar rörande den bakomliggande tvisten.

Vad först angår läget *under* konflikt sammanfaller beslutet — att förhandlingar ej skall föras — med vad som i det föregående ansetts skola gälla både i kraft av AD:s praxis och avtalen. — Sammalunda är förhållandet i vad avser läget *efter* aktionens inställande. Beslutet måste nämligen innebära att förhandlingar då skall föras av arbetsgivaren i normal omfattning. — Vad slutligen angår situationen *före* aktionens utbrott innefattar beslutet förbud mot förhandlingar om hotet är av visst slag. I detta hänseende går beslutet möjligen något längre än vad rättspraxis och avtal i det föregående ansetts göra. Säkert är dock detta icke med hänsyn till AD:s praxis att betrakta hot om olovlig åtgärd som en form av stridsåtgärd.

5.3.3 Lagstiftning utöver LARA

5.3.3.1 Inledning

I 5.3.2 har frågan om förhandlingsskyldighet i samband med förment olovlig stridsåtgärd studerats med utgångspunkt från 14 § LAD, AD:s praxis rörande denna bestämmelse samt avtalsbestämmelserna. Frågan har däremot ej belysts utifrån FFL och medlingslagen. Vägledande rättsfall saknas i dessa hänseenden.

Bestämmelsen i 4 § FFL är tvingande. Den gäller oavsett vad parterna må ha avtalat[97] inom det område som bestämmelsen avser. Frågor om förhandlingsskyldighet jämlikt FFL är därför att bedöma självständigt och utan hänsyn till innehållet i gällande förhandlingsordningar. Frågeställningen i förevarande sammanhang blir *för det första* huruvida 4 § FFL ålägger för-

[95] SAF. Delägarecirkulär nr 1 1970, januari 1970.
[96] SAF. Delägarecirkulär nr 13 1970, december 1970.
[97] Se härom 2.4.4.4 ovan.

handlingsskyldighet i samband med stridsåtgärd och *för det andra* huruvida spörsmålet om åtgärdens lovlighet är ett ämne som innefattas under området för förhandlingsskyldigheten. Svaret på dessa bägge frågor kan i och för sig tänkas vara jakande. Förhandlingsskyldighet jämlikt FFL skulle i ty fall föreligga trots att den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten suspenderas så länge åtgärden pågår. — För att belysa dessa frågor måste samspelet mellan FFL och medlingslagen samt KAL beaktas.

Den fråga, som tilldrager sig störst intresse, är huruvida förhandlingsskyldighet föreligger även under pågående stridsåtgärd. Den mest brännbara frågan härvidlag är huruvida den part, som vidtagit stridsåtgärden eller vars medlemmar gjort det, lagligen kan begära och få till stånd förhandlingar, antingen genom direkta förhandlingar enligt FFL eller genom förhandlingar inför förlikningsman.

5.3.3.2 Förhandlingsskyldighet i samband med stridsåtgärd

Föreligger förhandlingsskyldighet rörande den egentliga tvistefrågan i samband med planerad, pågående eller vidtagen stridsåtgärd?

4 § FFL ger inget svar på denna fråga. Formuleringen ger visserligen vid handen att rätten att påkalla förhandlingar — med åtföljande skyldighet för motparten att hörsamma kallelsen — är utan begränsningar även såvitt avser *när* förhandlingar kan påkallas. Detta har dock ej varit meningen. Som framgått tidigare[98] föreligger nämligen enligt otvetydiga motivuttalanden inte förhandlingsskyldighet före besluts fattande. Den av lagtexten att döma obegränsade rätten att när som helst påkalla förhandlingar är sålunda i själva verket ej obegränsad. I vart fall såvitt avser förhandlingar före beslutsfattande föreligger en inskränkning.

Frågan är om ytterligare en inskränkning föreligger i samband med stridsåtgärd. 4 § FFL gör inga inskränkningar i förhandlingsskyldigheten i samband med stridsåtgärder. Bestämmelsen gäller enligt sin ordalydelse i och för sig även den situationen att stridsåtgärd pågår. Förarbetena till FFL diskuterar inte frågan. Redan dessa förhållanden talar för att ingen generell inskränkning föreligger. Formuleringen av 4 § FFL och den i motiven förhärskande allmänna inställningen till förhandlandets nödvändighet innebär vidare att förhandlingsskyldighet får anses föreligga så snart ej uttryckligt undantag härifrån göres.[99]

Att förhandlingsrätten kvarstår vid *lovliga* stridsåtgärder är helt klart. En dylik stridsåtgärd utgör ett lovligt påtryckningsmedel. Till användandet av lovliga påtryckningsmedel knytes ej några negativa rättsföljder. Just härutinnan består deras lovlighet. Det kan då icke komma ifråga att låta den av rättsordningen accepterade åtgärden få den negativa konsekvensen att parts i lag tillerkända förhandlingsrätt suspenderas. Detta skulle innebära att åtgärdens

[98] Se härom 2.2.
[99] Denna slutsats drogs även av 3 ledamöter av lagrådet. Jmfr not 4 i 2.2 ovan.

lovlighet urholkades. Att förhandlingsrätten kvarstår utgör därför en konsekvens av att åtgärden är lovlig. En motsatt ståndpunkt skulle kräva stöd av lag eller klara och otvetydiga motivuttalanden. Sådana saknas emellertid.

Hur gestaltar sig situationen vid *olovlig* stridsåtgärd? Att förhandlingsrättsreglerna principiellt är tillämpliga har redan sagts. Det kan därför ej råda någon tvekan om att den drabbade parten är bibehållen vid sin förhandlingsrätt med ty åtföljande förhandlingsskyldighet för motparten. Frågan är därför endast huruvida rätt jämlikt FFL att påkalla tillämpning av lagens regler skall tillkomma även den som hotar med, vidtager eller har vidtagit en olovlig stridsåtgärd.

AD har funnit, att begäran av part om förhandlingar under pågående vild aktion är ett förhållande som åvälver part ansvar för brott mot fredsplikten i 4 § KAL.[1] Den fråga, som här behandlas, kan därför delvis omformuleras till spörsmålet huruvida samma förhållande skall anses föreligga därest förhandlingsbegäran ej grundas på kollektivavtalet utan på FFL.

En ytterligare fråga är om den part som hotar med, tillgriper eller har tillgripit stridsåtgärd alternativt eller som ett komplement till sin begäran om förhandling jämlikt FFL kan begära ingripande av förlikningsman jämlikt 3 § andra stycket medlingslagen. Denna fråga utgör emellertid blott ett annat sätt att formulera frågan om rätt att få till stånd förhandling jämlikt FFL föreligger. Den förhandlingsskyldighet som föreligger inför förlikningsman har nämligen samma omfattning som den lagstadgade förhandlingsskyldigheten enligt FFL. Detta framgår av lydelsen av 6 § andra stycket medlingslagen och har fullt stöd i förarbetena till detta lagrum.[2] Frågan behöver därför ej ägnas separat uppmärksamhet.

Ett påstående att rätten att påkalla respektive skyldigheten att träda in i förhandlingar i samband med förment olovlig stridsåtgärd suspenderats måste bygga på att det föreligger ett samband mellan förhandlingsregler och fredspliktsregler. Detta samband måste vara sådant att parts skyldighet att förhandla skall motsvaras av en korresponderande skyldighet för motparten att icke tillgripa stridsåtgärd för lösande av tvist. Reglerna om förhandlingsskyldighet för part i FFL skulle alltså — annorlunda uttryckt — bygga på att motparten iakttager fredsförpliktelsen jämlikt 4 § KAL.

Förarbetena till FFL ger inget stöd för ett dylikt påstående. Snarast synes stöd föreligga för ett motsatt påstående.[3] Det är dock att märka att dessa förarbeten i huvudsak sysslar med förhandlingsfrågor rörande intressetvister.[4] Det är vidare att märka, att förarbetena över huvud är mycket allmänt hållna i vad gäller frågan när förhandlingsskyldighet föreligger. Så mycket kan dock sägas att förarbetena i det nu behandlade hänseendet ingenstädes hänvisar till fredspliktsreglerna i 4 § KAL. Om motiven därför stått på den stånd-

[1] Se härom Schmidt I, s. 218, samt densamme SvJT 1970 s. 712 och 718.
[2] Prop. 1936: 240, sk. s. 118, 2LU: 58, sk. s. 73.
[3] SOU 1935: 59, s. 107.
[4] Ibidem, s. 108 f.

punkten att ett ömsesidigt beroendeförhållande föreligger härvidlag mellan FFL och KAL måste detta ha ansetts så självklart att det ej ens behövde omnämnas. Men att påstå något dylikt förefaller skäligen djärvt.

Den föreslagna — och genomförda — konstruktionen av lagen talar i viss mån emot ett generellt samband mellan förhandlingsrätt och fredsplikt. Lagen byggde på en uppdelning i två delar av reglerna om förhandlingsskyldighet. Å ena sidan stod[5] ett system av fredsplikt förenad med förhandlingar under medverkan av offentligt organ i fall då enighet ej kunde uppnås mellan parterna. Å andra sidan stod ett — i lagen ej närmare utvecklat — system av förhandlingsregler — 4 och 5 §§ — avsedda för organisationer vilka icke "känna något behov av lagliga tvångsmedel till förhandlingsrättens realiserande, eftersom de anse sig äga ett tillräckligt medel därtill i möjligheten att anlita stridsåtgärder".[6]

Förarbetena till KAL ger ej heller klar vägledning. Motiven till 4 §[7] talar överhuvud ej om förhandlingsreglerna som komplement till fredspliktsreglerna. Förhandlingsregler beröres inte alls. Det hänvisas däremot någon gång till möjligheten att erhålla rättsligt avgörande genom den samtidigt föreslagna arbetsdomstolen.

I förarbetena till LAD[8] — närmast till nuvarande 14 § — diskuteras ej heller frågan. Det säges visserligen[9] att tillskapandet av en särskild jurisdiktion utgör ett nödvändigt komplement till fredspliktsreglerna. Men härvidlag syftas på AD, ej på förhandlingsordningarna. Det diskuteras ingenstädes i vilket förhållande fredspliktsreglerna står till förhandlingsreglerna. En sådan diskussion hade i och för sig tett sig naturlig med hänsyn till 14 § LAD med dess krav på att avtalad förhandlingsordning iakttagits som en förutsättning för prövning i AD. Särskilt undantagsregeln i sagda paragraf — som medgav prövning direkt i AD när "för förhandling mött hinder, vilket icke berott av käranden" — hade rimligen kunnat ge anledning till en dylik diskussion. Nu innehåller motiven till 14 § LAD[10] inte ett ord till utvecklande av undantagsregeln.

Förarbetena till medlingslagen, slutligen,[11] ger inte heller någon vägledning. Den bestämmelse i medlingslagen som är av särskilt intresse i förevarande sammanhang är 3 § andra stycket. Denna tillkom på enskilt initiativ 1931.[12] Bestämmelsen åvälver enligt sin lydelse förlikningsman en ovillkorlig

[5] Detta regelsystem — 3 kap. i FFL — upphävdes 1965. Se härom Prop. 1965: 60, s. 227 f. Upphävandet var emellertid ej föranlett av en ändrad syn på förhandlingsreglerna som sådana utan berodde på att 3 kap. ej längre utnyttjades.
[6] SOU 1935: 59, s. 107.
[7] Prop. 1928: 39, s. 83—102 och 2LU 1928: 36, s. 21—22.
[8] Prop. 1928: 39 och 2LU 1928: 36.
[9] Prop. 1928: 39, s. 135.
[10] Se närmast Prop. 1929: 39, s. 195, 217, 244 f samt 251 f.
[11] Prop. 1920: 155 och 2LU 1920: 27 samt, såvitt avser 3 § andra stycket, motion i FK 1931: 51 och 2LU 1931: 26, och såvitt avser föreslagen, ej antagen, ändring av sistnämnda stadgande ävensom 6 § andra stycket Prop. 1936: 240 och 2LU 1936: 58.
[12] Motion i FK 1931: 51 av socialdemokraten Sigfrid Hansson.

skyldighet att kalla tvistande parter till förhandling när så begäres av en av parterna. Denna skyldighet föreligger — eftersom begränsningar saknas — både före, under och efter en arbetskonflikt och utan hänsyn till konfliktens storlek.

Bestämmelsen avsåg att utgöra ett skydd mot arbetskonflikter och tog särskilt sikte på situationen då 3 § första stycket ej kunde tillämpas, dvs. då arbetsinställelse av större betydenhet ej hotade eller utbrutit. Men bestämmelsen begränsades ej till blott stadiet före arbetsinställelse respektive blott smärre arbetsinställelser. Ej heller gäller den till förmån blott för den part som vid arbetsinställelse eller hot därom är den drabbade parten. Fastmera har den en generell omfattning. Med hänsyn till att bestämmelsen även gäller då arbetsinställelse föreligger torde det i och för sig ha varit naturligt om en viss diskussion förekommit huruvida rätten enligt bestämmelsen att påkalla förlikningsmans ingripande även skulle tillkomma den som tillgripit inställelsen. Så är ej fallet. Bestämmelsens efter orden generella tillämpningsområde är sålunda ej inskränkt genom uttalanden i förarbetena. Man skulle därför möjligen kunna anse det berättigat att draga den slutsatsen, att rätt att påkalla ingripande av förlikningsman faktiskt föreligger även för den "angripande" parten. En sådan slutsats kan likväl vara förhastad. Förarbetena till bestämmelsen diskuterar nämligen endast behovet av ingripande innan arbetsinställelse vidtagits. I själva verket förmedlar förarbetena närmast intrycket att bestämmelsen var avsedd blott för ingripanden på detta stadium, trots att den otvivelaktigt även gäller när konflikt utbrutit.[13] Det är därför förståeligt att den specialfråga som här behandlas ej blev föremål för uppmärksamhet under lagstiftningsarbetet. Härav följer emellertid också att bestämda påståenden i ena eller andra riktningen rörande den behandlade frågan skulle vila på bräcklig grund.

I samband med genomförandet av FFL föreslog departementschefen[14] att 3 § andra stycket skulle ändras därhän att förlikningsman ej skulle vara skyldig att ingripa på begäran av part utan istället skulle själv äga pröva om han skulle ingripa. Motiveringen härför var, att 3 § andra stycket därmed skulle bringas i samklang med 3 § första stycket. Härigenom skulle ett enhetligt och mera önskvärt rättstillstånd åstadkommas enligt vilket förlikningsman städse ägde själv pröva om han skulle ingripa. Departementschefen diskuterade olika situationer då förlikningsman borde ingripa respektive då så ej borde vara fallet. I sistnämnda hänseende anförde han bland annat att ett ingripande bör "vara uteslutet" om "ena parten visar att förhandlingsfrågan enligt kollektivavtalet mellan parterna skall behandlas i annan ordning".[15] Departementschefen utvecklar inte närmare sin ståndpunkt. Det är därför icke

[13] Detta framgår redan av bestämmelsens lydelse. Uttalanden i samband med bestämmelsens antagande bestyrker detta, t. ex. S. Hansson, FK-prot 1931: 29, s. 65 in fine o. f. samt O. A. Nordborg ibidem s. 67. Se även departementschefen i Prop. 1936: 240, s. 115, där förslag om ändring framlades.
[14] Prop. 1936: 240, s. 109 ff, sk. s. 115—116.
[15] Ibidem, s. 116.

möjligt att av detta uttalande sluta sig till vad departementschefen ansåg om den gällande bestämmelsens innebörd när part, som begär ingripande, har vidtagit stridsåtgärd. Så mycket är i vart fall klart som att departementschefen ansåg, att det förhållandet att part frångått avtalad ordning för frågans behandling betager honom eljest eventuellt föreliggande legitimt *intresse* av att få frågan behandlad av utomstående.

Ändringsförslaget vann ej riksdagens bifall.[16] Lagutskottet yttrade som motivering för sitt yrkande om avslag endast att "tillräckliga skäl" ej förelåg för ändring. Till följd härav kvarstår 3 § andra stycket i den 1931 antagna lydelsen, innebärande — efter orden — rätt för även part som tillgriper olovlig stridsåtgärd att framtvinga förlikningsmans ingripande. Om sådan rätt skall föreligga utifrån medlingslagen få likväl anses i vart fall osäkert. Därest andra data skulle tala emot dylik rätt erbjuder medlingslagen inget motargument av högre lödighet.

En genomgång av förarbetena till de gällande, för frågan relevanta, lagarna ger alltså till resultat att dessa icke alls eller endast ofullständigt behandlar förhållandet mellan fredspliktsregler och förhandlingsregler i nu förevarande hänseende.[17] Precisa slutsatser om vad som skall anses vara gällande rätt rörande förhandlingsskyldighet i samband med förment olovliga stridsåtgärder låter sig därför ej dragas utifrån uttalanden i dessa. Likväl uppreser sig frågan. Svar kan ej beläggas med säkra hänvisningar varken till lagtext eller lagmotiv. Svar måste därför sökas genom ett resonemang, som får inskränka sig till de mera allmänna motiven och ståndpunktstagandena bakom lagstiftningen.

Om man betraktar frågan enbart *utifrån FFL* torde det ligga närmast till hands att anse att förhandlingsskyldighet skall föreligga. Den grundläggande regeln i 4 § stipulerar ovillkorlig förhandlingsskyldighet. Den är tvingande. Den är icke — i motsats till det alternativa förhandlingsförfarandet enligt 3 kapitlet FFL — relaterad till viss fredsförpliktelse. Den har visserligen bland annat till syfte att stridsåtgärder skall undvikas genom att parterna istället förhandlar. Men dess överordnade syfte är att tillse att förhandlingar över huvud kommer till stånd. Den vilar på förutsättningen att, om förhandling blott kommer till stånd, "torde det ofta följa av sig själv, att förhandlingen verkligen leder fram till ett positivt resultat".[18]

Ett motsvarande resultat torde ligga närmast till hands om man betraktar frågan utifrån *medlingslagen*. Förlikningsmannainstitutet utgör ett "serviceorgan", som samhället tillhandahåller för att förhindra eller bilägga arbetstvister. 3 § andra stycket medlingslagen stipulerar ovillkorlig medlingsskyldighet. Den är tvingande. Den är icke relaterad till viss fredsförpliktelse.

[16] 2LU 1936: 58, sk. s. 73, FK 47: 9 och 42, AK 48: 5 och 44.

[17] En genomgång av förarbetena till de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt — SOU 1960: 10, sk. s. 86—89, SOU 1963: 51, sk. s. 54—69 samt Prop. 1965: 60, sk. s. 58 f resp. 172—175 — ger heller inget resultat. Den diskuterade frågan behandlas ej i dessa motiv.

[18] SOU 1935: 59, s. 108.

Den gäller alltså även när stridsåtgärd vidtages. Den gäller till förmån för bägge parter på arbetsmarknaden. Medlingslagen har primärt till syfte att förhindra att stridsåtgärder över huvud vidtages. Men den gäller även när dylika vidtages. Den utgör ett av samhällets medel att lösa konflikter. Att förbjuda att den användes i en situation då det föreligger en arbetskonflikt samt en till följd av denna konflikt vidtagen stridsåtgärd därför att begäran om ingripande inkommer endast från den som vidtagit stridsåtgärden, förefaller föga i samklang med lagens syfte. Ty detta är just att förhindra att stridsåtgärder vidtages respektive att få pågående stridsåtgärder inställda. Frågan om vem som tillgripit åtgärden utgör däremot icke en variabel enligt lagen.

Betraktar man därefter frågan ur *KAL:s synvinkel* torde ett annat resultat erhållas. Gentemot de resonemang som förts utifrån FFL och medlingslagen kan nämligen invändas att den angripande parten kan få till stånd förhandling enligt FFL eller medlingslagen om han underlåter att vidtaga stridsåtgärd eller inställer vidtagen åtgärd. I vart fall genom att avbryta ett rättsvidrigt förfarande kan önskat resultat sålunda framtvingas. Om däremot den drabbade parten ålägges förhandlingsskyldighet urholkas fredspliktsreglerna.[19] Över huvud kan det framstå som stötande att den som handlar rättsstridigt skall kunna påkalla tillämpning av rättsregler för att hävda sin förmenta rätt utan att avbryta sitt eget rättsstridiga handlande.

Hur skall divergensen mellan å ena sidan FFL och medlingslagen och å andra sidan KAL lösas? — Svaret på denna fråga blir tydligtvis beroende av vilken relativ vikt man skall tillmäta de lagar — eller lagbestämmelser — som är aktuella. Någon från lagstiftaren emanerande "rangordningslista" existerar icke. KAL synes emellertid böra tillerkännas företrädet till följd av att denna lag ger de grundläggande reglerna om de arbetsrättsliga förhållandena på partsnivå. Det centrala syftet med 1928 års lagstiftning var att främja arbetsfreden.[20] Reglerna om arbetsfred innehålles i 4 § KAL, som av departementschefen betecknades som "huvudpunkten" i KAL.[21] Av denna anledning är det därför riktigt att i en situation av det behandlade slaget ge KAL företräde. — Även utifrån en annan utgångspunkt kan det framstå som riktigt att låta 4 § KAL vara avgörande för det förevarande problemet. Frågan om angripande part skall äga få till stånd förhandling kan nämligen ses inte bara som en fråga om förhandlingsrätt i den rent tekniska meningen av att få till stånd ett förhandlingssammanträde. Den kan ses också som en fråga om de medel, som får användas för att påverka motparten i tvistefrågor. Denna fråga regleras i 4 § KAL. Regleringen innebär att icke-fredliga medel förbjudes i åtskilliga fall.

Sammanfattningsvis bör alltså gälla att legal förhandlingsskyldighet inte föreligger när den olovliga stridsåtgärden är i kraft. Men vad skall gälla före

[19] Jmfr AD:s resonemang i 1949: 18, s. 79 f ovan.
[20] Prop 1928: 39, s. 45.
[21] Ibidem s. 92.

respektive efter åtgärdens vidtagande? Hur skall dessa situationer behandlas med KAL, FFL, LAD och medlingslagen som utgångspunkt? — Dessa situationer beröres naturligt nog lika litet i förarbetena som fallet är då åtgärden är i kraft. Lösningen får därför sökas genom ett resonemang på samma allmänna nivå. I likhet med fallet då åtgärden är i kraft får svaret sökas i KAL. Resultatet torde bli att något hinder jämlikt KAL ej skall anses föreligga. I följd härav skall förhandlingsrätt föreligga. Motiveringen härför är att de avgörande skälen för förhandlingsrättens upphörande vid pågående olovlig aktion, nämligen dels den pågående aktionen som ett tillstånd av rättsstridig natur dels den bristande balans parterna emellan som föreligger när endera parten vidtager stridsåtgärd, saknas.

Avslutningsvis kan konstateras att denna analys utifrån FFL, KAL och medlingslagen har givit samma resultat som AD:s praxis i fråga om den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten i avtal med öppna förhandlingsordningar.

5.3.3.3 Den olovliga stridsåtgärden

Vad frågan om skyldighet att förhandla om viss påtryckningsåtgärds karaktär av att vara en olovlig stridsåtgärd angår, ger lydelsen av 4 § FFL inget klart svar. Som angivits i 2.2 ovan ger motiven ej någon närmare precisering av ämnesområdet för förhandlingsskyldigheten. Det intryck förarbetena förmedlar är att lagtextens ord om förhandlingsskyldighet rörande "anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt" mellan parterna är att fatta bokstavligt. Förhandlingsområdet blir därigenom synnerligen vidsträckt, men detta har varit avsett.

Med denna utgångspunkt är det tydligt, att frågor rörande såväl förmenta stridsåtgärder och konsekvenser av att part vidtagit dylik åtgärd, rent principiellt faller in under området för den lagstadgade förhandlingsskyldigheten. Att karakterisera begäran om förhandling rörande dessa frågor som "missbruk" av förhandlingsrätt kan ej gärna ifrågakomma. De angår tvivelsutan "frågor som äro av någon avsevärdare betydelse ... ur principiell synvinkel".[22]

5.3.4 Rättsläget efter LARA

5.3.4.1 Inledning

Genom 4: 7 LARA har frågan om förhandlingsskyldighet i samband med stridsåtgärder delvis kommit i ett nytt läge. I förhållande till förutvarande rättsläge medför LARA två förändringar. För det första ålägges parterna att, därest de ej är skyldiga att förhandla med varandra enligt avtal, istället för-

[22] Just.rådet Alsén i Lagrådets utlåtande till förslaget till FFL, Prop. 1936: 240, s. 133.

handla med varandra enligt FFL.[23] För det andra har drabbad part befriats från förhandlingsskyldighet rörande tvist om stridsåtgärder. — Bägge förändringarna är av intresse i sammanhanget.

I ett första avsnitt skall befrielse från förhandlingsskyldighet rörande stridsåtgärd behandlas. Därefter behandlas förhandlingsskyldigheten rörande den egentliga tvistefrågan i samband med stridsåtgärd av motparten.

5.3.4.2 Den olovliga stridsåtgärden

Genom 4: 7 LARA har AD tillagts behörighet att utan hinder av att förhandlingar ej förevarit upptaga "tvist huruvida stridsåtgärd företagits i strid mot kollektivavtal eller stadgande i särskild lag eller tvist om påföljd av sådan åtgärd". — Förarbetena till regeln uttalar att den innefattar "(E)tt generellt undantag från förhandlingskravet ... för tvister om olovliga stridsåtgärder. Detta undantag står i överensstämmelse med AD:s praxis (se AD 1965 nr 6 och 1966 nr 20)".[24]

Hur förhåller sig denna regel till tidigare rättsläge? — Av redogörelsen för praxis i 5.3.2.3 har framgått att AD funnit förhandlingsskyldighet föreligga "i princip" även rörande stridsåtgärder men att den upphäves medan åtgärden pågår. Innan åtgärden satts i kraft föreligger förhandlingsskyldighet principiellt. Efteråt har så ansetts böra vara fallet endast vid oenighet om åtgärdens karaktär. Av genomgången av annan lag än LARA, har framgått att förhandlingsskyldighet principiellt får anses föreligga. Det har även uttalats, att befrielse får ses som undantag från en tänkt huvudregel av motsatt innehåll.

Genom 4: 7 LARA inträder befrielse från förhandlingsskyldighet *under* stridsåtgärden. Befrielse föreligger även *efter* åtgärden. Det sistnämnda är en följd av att direkt tillträde till AD föreligger även angående tvister om påföljd av stridsåtgärd. Eftersom påföljdsfrågan inte kan avgöras förrän åtgärden upphört samt de båda frågorna är intimt förknippade med varandra, måste man utgå ifrån att bägge kan föras till AD direkt. *Innan* åtgärden trätt i kraft synes förhandlingsskyldighet alltfortfarande principiellt föreligga. Lagtexten talar om redan vidtagen stridsåtgärd. Om därför part vill få prövat om en planerad åtgärd är olovlig synes han även fortsättningsvis att ha en principiell förhandlingsskyldighet före tillträde till AD.[25] Betydelsen härav förringas av att redan hot (varsel) kan vara en form av stridsåtgärd.[26]

I motsats till tidigare rättsläge bygger 4: 7 LARA på en huvudregel om befrielse från förhandlingsskyldighet. Regelns förarbeten uttalar visserligen inte explicit detta men formuleringarna går bestämt i den riktningen. Detta betyder i sin tur att undantag från befrielse från förhandlingsskyldighet rörande

[23] Se härom vidare 2.6.
[24] SOU 1974: 8, s. 198. Likalydande i Prop 1974: 77, s. 175.
[25] Motiven kan däremot läsas så att befrielse föreligger även på ett förberedande stadium.
[26] Se härom 5.3.2.2 vid not 83.

påstådda stridsåtgärder och påföljderna härav är specialfall, som kräver särskild motivering.

Föreligger undantag i någon situation? Varken lagtext eller förarbeten gör antydningar härom. Inte desto mindre torde för befrielse krävas att part, som påstår sig vara föremål för en olovlig stridsåtgärd och påkallar AD:s prövning av åtgärden, är i god tro rörande åtgärdens olovlighet. Han skall som ett minimum haft skäl att tro att åtgärden var olovlig. Var exakt gränsen mellan stridsåtgärder och andra åtgärder går är inte nödvändigtvis klart *i förväg* för en part. Vissa åtgärder — t. ex. s. k. "vild" strejk — befinner sig visserligen utan tvekan på stridsåtgärdernas område. Beträffande andra åtgärder kan det däremot vara tveksamt huruvida de är olovliga stridsåtgärder eller tillåtna påtryckningsmedel.[27] Exempel bland många andra utgör 1966: 20, som innefattade en åtgärd på arbetstagaresidan och 1945: 47, som innefattade en åtgärd på arbetsgivaresidan.[28]

Ett berättigat intresse av att få fråga om påtryckningsåtgärd prövad av AD får part sägas ha blott när han är i god tro beträffande åtgärdens olovlighet. Om part insåg eller bort inse att åtgärden var en lovlig påtryckningsåtgärd föreligger ingen anledning att medge omedelbar prövning i AD. I denna situation föreligger ej heller anledning medge part befrielse från förhandlingsskyldighet rörande åtgärden.

Det kan visserligen inträffa att åtgärd är olovlig trots att den drabbade uppfattar den som lovlig. Men man torde kunna utgå ifrån att åtgärden faktiskt är lovlig i det allt övervägande antalet fall då den drabbade uppfattar den så. I de säkert sällsynta fall då part tror att en åtgärd är lovlig trots att den, om den bleve föremål för prövning av AD, skulle befinnas vara olovlig, skulle part visserligen ej ha direkt tillgång till AD. Men denna konsekvens är knappast allvarlig. Den drabbade har, när han är i god tro beträffande åtgärden, icke anledning att anse annat än att parterna använder "lika vapen" för den aktuella tvistefrågans lösning.

Om det är riktigt att den angripnes åsikt om påtryckningsåtgärden skall tillmätas betydelse, uppkommer spörsmålet vilken hänsyn som vid processens början skall tagas till den angripna partens åsikter. Hur skall för övrigt den angripnes åsikt klassificeras processrättsligt? Är den en del av "saken" eller är den en s. k. prejudiciell fråga eller är den ett processhinder?[29]

Den "sak" varom fråga är, utgöres av om visst förfarande är en olovlig stridsåtgärd eller ej. Den drabbades åsikter om åtgärdens lovlighet utgör emellertid icke ett moment i åtgärdens lovlighet.[30] Detta förhållande innebär, annorlunda uttryckt, att den drabbades åsikt ej utgör en del av "saken". — För en prejudiciell fråga utmärkande är bl. a. att svaret på frågan är avgörande för det prejudicerade spörsmålet. Svaret på frågan om den drabbade

[27] Jmfr Undén, s. 21 ff.
[28] Se om detta fall Korpi, s. 32 ff och Schmidt I, s. 185 f.
[29] Termerna användes i den betydelse de har hos Ekelöf, Rättegång I, s. 23 ff samt densamme, Processuella grundbegrepp och allmänna processprinciper, s. 64 ff.
[30] Se om begreppet stridsåtgärd Bergström, s. 105 ff och Schmidt I, s. 184 ff.

partens åsikter rörande den företagna åtgärden är emellertid ej av betydelse för att avgöra om åtgärden är olovlig eller ej. Den drabbade partens åsikt om åtgärden är därför icke en fråga av prejudiciell natur. — Tydligen skall den drabbades åsikter — i den mån de över huvud skall tillmätas betydelse — ses som en rättegångsfråga, en fråga om processhinder. — Är processhindret dispositivt eller tvingande?[31] Motiven till LARA uttalar sig inte. Närmast förenligt med att processförutsättningen fullgjorda förhandlingar är dispositiv[32] är att se även kravet på god tro som en dispositiv processförutsättning.

Kravet på god tro stämmer överens med AD:s praxis i en mycket närliggande situation. Vid oenighet huruvida en tvistefråga utgör en olöst intressetvist, för vars lösande stridsåtgärd lagligen kan användas, eller en rättstvist, för vars lösande stridsåtgärd icke får tillgripas, utgör påstående från part — vanligen arbetsgivaren — att tvisten är en rättstvist, att tvisten intill dess den prövats av AD skall betraktas som en rättstvist med därtill knuten fredsplikt. Härvidlag har AD dock som en förutsättning för att invändningen skall få dylik effekt uppställt kravet att invändningen skall ha framställts i god tro. Att invändningen vid en prövning i efterhand visar sig vara felaktig ändrar inte det sagda. Begränsningen hänför sig till partens goda tro.[33]

Däremot utgör åtgärdens karaktär av "stridsåtgärd" ingen processförutsättning.[34] När därför 4: 7 LARA talar om "stridsåtgärd" som förutsättning för tillgång till AD får detta snarast uppfattas som en förenklingsåtgärd av språklig art. Bakom uttrycket "stridsåtgärd" finnes krav på god tro.[35] Ordet "stridsåtgärd" i 4: 7 LARA skulle sålunda kunna läsas som "åtgärd som käranden uppfattat eller haft skäl uppfatta som stridsåtgärd".

I civilprocessen uppställes normalt inget krav på god tro för att talan skall få prövas. Den som påstår sig berättigad — exempelvis på grund av lag- eller avtalsbrott av motparten — tillerkännes talerätt. Anledningen till att krav på god tro uppställes i förevarande sammanhang kan därför ej återföras på vanliga civilprocessuella principer. I förhållande till civilrättsliga krav i allmänhet utmärkes den förevarande situationen av att redan parts påstående om avtalsbrott medför förpliktelser för motparten. Det uppställda kravet på

[31] Begreppen processförutsättning samt tvingande och dispositiva processhinder användas i den betydelse de har hos Ekelöf, Rättegång II, s. 9 f.
[32] Se härom 5.2.2.
[33] Se om AD:s praxis Adlercreutz I, s. 62 f samt Schmidt I, s. 191 f. — Jmfr en analog situation i 2.5.4.
[34] En principiellt näraliggande fråga är huruvida åtalsrätt för målsägande kan grundas enbart på påstående om att åtalsrätt föreligger. Se härom Heuman kap. 9, sk. 9.1—9.4.
[35] Jmfr Boldings diskussion i Skiljedom, s. 97, av tvetydigheten i användningen av bl. a. ett ord som "avtal". Detta ord kan, säger Bolding, "begagnas i skiftande betydelser. En variant är att man i dessa ord lägger in betydelsen "giltigt avtal" ("giltigt kontrakt"). En annan variant är att man begagnar orden såsom refererande till vissa fakta — exempelvis en skriftlig handling som betecknas såsom avtal eller såsom kontrakt — som från en eller annan synpunkt kommit att te sig såsom tillräckliga betingelser för ett giltigt avtal (kontrakt)". Andra exempel på språklig mångtydighet av här åsyftat slag är uttryck som t. ex. "en ogiltig rättshandling" resp. rubriken till 3 kap. Avtalslagen "Om rättshandlingars ogiltighet". Ett annat exempel är användningen av ordet "testamente" i t. ex. ÄB 13: 1 där det talas om att "testamentet ej . . . är . . . gällande".

god tro kan sägas innefatta en korresponderande förpliktelse för part.

Prövningen av om käranden är i god tro torde i praktiken närmast komma att avse om den instämda påstått olovliga åtgärden prima facie kan uppfattas som en olovlig åtgärd. Det är ju nämligen självklart att käranden i AD framhåller att *han uppfattar* åtgärden som en olovlig stridsåtgärd. Om AD finner att åtgärden prima facie kan uppfattas så, kan prövning i sak ske. Orimliga käromål kan däremot avvisas.

5.3.4.3 Den bakomliggande tvisten

Har genom LARA inträtt någon förändring i skyldigheten att förhandla om bakomliggande tvist i samband med att motparten vidtager stridsåtgärd? — Först är att säga att LARA saknar regel för denna förhandlingssituation. Svaret på frågan får därför sökas genom att undersöka verkan av nyregleringen i LARA beträffande annat än denna förhandlingssituation.

För att besvara den ställda frågan får undersökas verkan av att part ålagts att — om avtalsmässig förhandlingsskyldighet saknas — förhandla enligt FFL som en förutsättning för prövning av tvist vid AD. — I 5.3.3.1 har uttalats att FFL närmast ger vid handen att förhandlingsskyldighet föreligger i samband med stridsåtgärder. Sammanfattningsvis har uttalats, att förhandlingsskyldighet får anses föreligga rörande den bakomliggande tvistefrågan före och efter stridsåtgärdens vidtagande. Medan åtgärden pågår skall däremot förhandlingsskyldigheten vara suspenderad. Samma resultat har erhållits vid analysen av AD:s praxis i fråga om den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten enligt avtal, utan särskild reglering av förhandlingsskyldigheten.

Med hänsyn till att LARA hänvisar till avtal och FFL, är i 5.3.2.2 och 5.3.3.1 gjorda analyser och däri dragna slutsatser relevanta även framdeles. Förhandlingsskyldighet föreligger således enligt avtal och enligt FFL före och efter åtgärdens vidtagande, men är — under förutsättning av att den drabbade parten är i god tro rörande påtryckningsåtgärdens olovlighet — tillfälligt suspenderad under tid då åtgärden är i kraft. Endast om ett avtal till äventyrs skulle innehålla ytterligare uttryckliga begränsningar av förhandlingsskyldigheten i samband med att motparten vidtager olovlig stridsåtgärd föreligger till följd av 4: 7 LARA förhandlingsskyldighet jämlikt FFL.[36] — Behörighet för AD att pröva den egentliga tvistefrågan föreligger först sedan förhandlingar slutförts om denna. Stridsåtgärden utgör inte sådant hinder, som enligt 4: 7 st 3 LARA medger direkt tillträde till AD.

5.3.5 Förlikningsmannens ställning

I 5.3.3.2[37] konstaterades, att den drabbade parten är bibehållen vid sin rätt att förhandla med ty åtföljande förhandlingsskyldighet för motparten. Sådan

[36] Inga sådana avtal har iakttagits, jmfr 5.3.2.4.
[37] s. 87 f ovan.

rätt respektive skyldighet föreligger även i kraft av avtalsbestämmelserna och AD:s praxis. Om part önskar utöva denna rätt men motparten vägrar kan parten hänvända sig till förlikningsman och begära ingripande av denna med stöd av 3 § andra stycket medlingslagen. Dylik begäran är förlikningsman skyldig att efterkomma.

I 5.3.3.2 har konklusionsvis uttalats, att den angripande parten till följd av KAL ej äger få till stånd förhandlingar med motparten så länge stridsåtgärden består. I 5.3.3.2 konstaterades, att reglerna i medlingslagen om förhandling korresponderar med reglerna i FFL. Då den angripande parten ej äger få till stånd legal förhandling jämlikt 4 § FFL följer av sambandet mellan FFL och medlingslagen att han ej heller äger framtvinga förlikningsmans ingripande.

Frågan är om *förlikningsman* har *rätt* att *självmant* ingripa och kalla parterna till förhandlingar med skyldighet för dessa att hörsamma kallelsen?[38]

Förlikningsmans rätt att på eget initiativ ingripa och kalla till förhandlingar regleras i 3 § första stycket medlingslagen. Enligt detta lagrum, som fanns med i sin nuvarande lydelse i det ursprungliga lagförslaget, *äger* medlingsman vid arbetsinställelse av större betydenhet kalla de tvistande till förhandlingar. Av förarbetena till detta lagrum[39] samt framför allt av förslag 1936 till ändringar av 3 § andra stycket[40] framgår alldeles otvetydigt att bestämmelsen innebär rätt men ej skyldighet för förlikningsman att ingripa under pågående stridsåtgärd av angivet slag. Denna möjlighet skall föreligga för förlikningsmannen efter egen prövning och utan hänsyn till om parterna anmodat honom att komma eller ej. — Det göres ingen inskränkning till lovliga stridsåtgärder. Även vid olovliga aktioner kan förlikningsman därför ingripa.

Svaret på frågan om förlikningsman äger att *självmant* ingripa och kalla parterna till förhandling är sålunda, utifrån medlingslagen, jakande under förutsättning att konflikten "medfört ... arbetsinställelse av större betydenhet" (3 § första stycket).

Man kan ställa frågan om denna slutsats kan upprätthållas även med hänsyn till KAL och AD:s praxis. I 5.3.3.2 framfördes åsikten att fredspliktsregeln i KAL bör tillerkännas företräde framför reglerna i FFL och medlingslagen. Skyldighet att träda i förhandling skall därför ej föreligga för den drabbade parten om begäran framställes av *angriparen*. En motsvarande befrielse föreligger enligt praxis från avtalad förhandlingsskyldighet. Frågan är om man med hänsyn till detta skall anse att vid *olovliga* konflikter förlikningsman ej

[38] Huruvida förlikningsman *bör* ingripa i det enskilda fallet är en annan sak, som ej behandlas här. Härom kan olika meningar råda. Detta illustrerades under den vilda strejken vid LKAB-gruvorna vintern 1969—70. Schmidt pläderade för att förlikningsman borde ingripa medan t. ex. Edlund intog en motsatt ståndpunkt. Edlunds ståndpunkt omfattades av förlikningsmännen. — Se om denna fråga Edlund, hörnartiklar i DN 3/1 1970 resp. 24/1 1970 samt Schmidt, SvJT 1970 s. 701 ff, sk. s. 718 f.

[39] Prop. 1920: 155, 2LU 1920: 27.

[40] Prop. 1936: 240, sk. s. 115 f.

får ingripa därför att ett ingripande med ty åtföljande förhandlingar skulle innebära att angriparen får till stånd förhandlingar med icke-fredliga medel. Edlund har gjort sig till tolk för åsikten att sådan behörighet ej skall föreligga.[41] Skälet härför är just att ett ingripande av förlikningsmannen skulle innebära ett handlande "som i realiteten kommer i konflikt med den i rätts- och avtalspraxis klart fastslagna regeln att arbetsgivaren är löst från plikten att förhandla i en tvist om strejk eller annan stridsåtgärd vidtagits för att få honom på knä".[42] — Statsminister Olof Palme synes även ha gett uttryck för denna uppfattning. I en riksdagsdebatt under LKAB-konflikten[43] yttrade han nämligen, såvitt man kan se med hänsyftning på framförda förslag om medling, att det är "otänkbart för regeringen att genom sitt bifall ge ett slags offentlig sanktion till överträdelser av lagen".

Är denna uppfattning riktig? Ej nödvändigtvis. Fastmera synes förlikningsman *äga rätt* att ingripa även under olovliga stridsåtgärder, trots att den angripande parten ej har rätt att få till stånd förhandlingar varken i den avtalade förhandlingsordningen eller i kraft av den lagstadgade förhandlingsrätten. Detta resultat framkommer dels vid ett resonemang utifrån KAL och medlingslagen dels vid en analys utifrån AD:s praxis.

Det har i det föregående (5.3.3.2) sagts att KAL bör tillerkännas företräde framför FFL och medlingslagen. Detta uttalades när fråga var om ett fredsbrotts inverkan på angriparens möjligheter att påkalla förhandlingar med motparten. Det var sålunda fråga om läget på partsnivå. Tesen var, att KAL måste tillerkännas företräde i det sammanhanget. Det avgörande argumentet var, att fredspliktsregeln i KAL måste gå före reglerna i FFL och medlingslagen med hänsyn till fredspliktsregelns dominerande betydelse. I förevarande situation åter är det ej fråga om konkurrensen mellan parternas intressen utan om förhållandet mellan å ena sidan samhället och å andra sidan de bägge parterna, främst den angripna parten. Skall jämväl här KAL tillerkännas företräde?

KAL innehåller en fredspliktsregel. Denna gäller för parterna och på partsnivå. Bestämmelsen reglerar fredsbrottets konsekvenser för parterna. Fredsbrottet är sanktionerat genom skadestånd till motparten. Andra sanktioner (bortsett från möjligheten att få avtalet hävt jämlikt 7 § KAL) förekommer inte. Den angripnes rätt är att utfå skadestånd. Utifrån KAL låter det sig därför ej påstås att den angripne dessutom skulle bli berättigad att inte hörsamma kallelse till förhandlingar vilket eljest skulle ha ålegat honom. KAL reglerar inte konkurrensen mellan det allmännas intresse av att förhindra respektive bilägga konflikter och parternas respektive intressen. Detta sker i medlingslagen. Denna lag medger otvetydigt ingripande även i olovliga konflikter. Den i det föregående uppställda tesen om företräde för KAL framför

[41] Hörnartiklar i DN 3/1 1970 och 24/1 1970. — Artiklarna skrevs under LKAB-konflikten och tager närmast sikte på olovliga aktioner i *intressetvister*. Edlunds teser är dock så formulerade att de omfattar även rättstvister.
[42] DN 24/1 1970.
[43] Prot. FK 1970: 2, s. 48.

FFL och medlingslagen saknar därför relevans i förevarande sammanhang, där fråga icke primärt är om parternas interna förhållanden utan om en intressekonflikt mellan å ena sidan samhället och å andra sidan parterna. Då medlingslagen klart medger ingripande och då KAL ej innehåller en motsatt reglering, skall förlikningsman *äga* ingripa.

Gentemot slutsatsen, att förlikningsman skall äga rätt att ingripa under pågående olovlig aktion, kan flera invändningar tänkas bli framförda.

En *första* invändning är att samhällets ingripande med stöd av medlingslagen skulle innebära ett godtagande av den olovliga stridsåtgärden. Statsminister Palmes citerade yttrande synes vila på en sådan tanke. — Så behöver dock ej vara fallet. Medlingslagen är tillkommen för att ställa en organisation till förfogande för arbetsfredens bevarande respektive återställande. Den gäller utan åtskillnad lovliga liksom olovliga konflikter. Arbetsfreden är ett självständigt samhälleligt intresse. Medlarens uppgift är att såvitt möjligt realisera lagens syfte. Ett ingripande i en konflikt dikteras därför av strävan att realisera detta syfte. Eftersom lagen gäller såväl lovliga som olovliga konflikter innebär ett ingripande i en olovlig konflikt inte ett godkännande av denna.

Om sålunda ett ingripande icke generellt innebär ett godkännande, är därmed inte sagt att ett ingripande icke i det enskilda fallet kan komma att (miss)uppfattas som ett godkännande. — 3 § första stycket medlingslagen gör icke ingripande till en skyldighet. Förlikningsmannen äger själv att pröva om han skall ingripa. Vad som därvidlag skall vägleda honom diskuterades av departementschefen vid framläggandet av förslaget till FFL och därtill anslutande ändringar av bl. a. medlingslagen.[44] Den överordnade ledstjärnan ansåg departementschefen vara att förlikningsmännen ingriper när "de trott sig kunna uträtta något" och ett ingripande "med hänsyn till tvistefrågans betydelse och övriga omständigheter i saken ... materiellt sett är påkallat och befogat". Departementschefen angav vissa situationer då ingripande ej borde ske. Härvid nämnde han visserligen inte att ett ingripande borde undvikas om det kunde uppfattas som ett godkännande av den vidtagna stridsåtgärden. Med det kan inte råda någon tvekan om att förlikningsman äger taga hänsyn härtill ändå.

En *andra* invändning mot att förlikningsman skall äga rätt att ingripa är att respekten för 4 § KAL kräver att förhandlingar icke kommer till stånd så länge det rättsstridiga tillståndet består.[45] — Ej heller denna invändning är nödvändigtvis riktig. Det kan vara riktigt att respekten för 4 § KAL kräver att *angriparen* inte skall kunna få till stånd förhandlingar. Men detta medför ej att respekten för 4 § KAL tillika skulle kräva att förhandlingar ej *över huvud* kommer till stånd. Sålunda har den angripne rätt att få till stånd förhandlingar om han så önskar. Samhället åter har ett självständigt intresse av att arbetsfred återställes om konflikt utbrutit. Visserligen har samhället även

[44] Prop. 1936: 240, sk. s. 116.
[45] Jmfr s. 92 ovan.

ett intresse av att denna fred iakttages. Men intresset av att freden återställes om den nu en gång brutits påverkas ej av att fredsbrottet är olagligt. Fredsintresset som sådant är opåverkat av orsakerna till och sättet för fredsbrottet. — Självfallet måste å andra sidan respekten för den stadgade fredsplikten upprätthållas. Härför innehåller KAL särskilda regler. Till dessa hör dock ej att samhället skall vägra att ställa till förfogande den apparat för arbetsfredens bevarande, som medlingslagen innehåller, om de i medlingslagen stipulerade rekvisiten är uppfyllda. Genom den sanktion, som kan utdömas i kraft av KAL:s regler, uttrycker samhället sitt ogillande av fredsbrottet. Därigenom upprätthålles jämväl respekten för fredsplikten. Ytterligare sanktioner är ej förutsedda. KAL innehåller inget som kan ge stöd åt att använda jämväl förhandlingsinstitutet som en sanktion gentemot fredsbrott.

Ett *tredje* argument emot att förlikningsman skall äga ingripa under olovlig åtgärd är att det råder bristande balans mellan parterna såvitt avser använda påtryckningsmedel. — Ej heller denna invändning kan tillmätas utslagsgivande betydelse. Vid s. k. vild strejk skulle den olovliga aktionen ej utgöra ett vapen i händerna på den drabbades *motpart vid förhandlingsbordet*. Denna motpart skulle istället typiskt sett vara aktiv för att få aktionen hävd. Någon bristande balans mellan parterna inför förlikningsmannen skulle därför ej föreligga. I det fallet åter att åtgärden är vidtagen av förhandlingspart föreligger visserligen bristande jämvikt. Men detta förhållande får beaktas av förlikningsmannen. Denne får såvitt möjligt neutralisera verkan härav. Skulle detta misslyckas kan det vara motiverat att vägra fortsatt medverkan.

En *fjärde* invändning, slutligen, skulle vara att den angripna parten icke skulle kunna stämma rörande fredspliktsbrottet vid AD direkt om förlikningsman ingrep och kallade till förhandlingar. — Den angripna parten har normalt en valmöjlighet. Parten kan stämma vid AD direkt eller förhandla med den angripande parten. I sistnämnda fall har den drabbade parten rätt att avbryta förhandlingarna och föra tvisten till AD. Skulle denna möjlighet för den angripne att gå direkt till AD uppskjutas i avvaktan på en eventuell medlings slutförande? — Detta behöver inte inträffa. Syftet med ett medlingsförfarande är primärt att få stridsåtgärden hävd. Om den drabbade i det enskilda fallet valt att tillsvidare icke tala på den förment olovliga åtgärden och förlikningsman ingriper, kan den drabbade, om han ej vill avvakta resultatet av förlikningsmannens bedömanden att få slut på aktionen, själv försöka få slut på aktionen genom hänvändelse till AD. Denna möjlighet utgör sålunda ett mera verksamt medel att nå det mål, som primärt gäller för medlingen. Den skall därför ej suspenderas under tid då medling pågår.

Ingendera av de sålunda diskuterade invändningarna har befunnits nog vägande. Tesen att förlikningsman skall *äga rätt* att ingripa under pågående olovlig aktion och kalla parterna till förhandling med skyldighet för dessa att hörsamma kallelsen kvarstår därför.

Det har gjorts gällande,[46] att en praxis utvecktat sig enligt vilken förlikningsman vid olovliga aktioner ej ingriper varken självmant eller på kallelse. Huruvida detta påstående är berättigat skall ej här undersökas. Ej heller skall motiven för en dylik praxis undersökas. Blott följande skall sägas. I det föregående har diskuterats huruvida förlikningsman *äger* ingripa. Det resonemang som har förts har tagit hänsyn till flera olika faktorer. I samtliga hänseenden har det befunnits att förlikningsman skall *äga* ingripa. Detta gäller även i det centrala hänseendet att den angripna parten är befriad från förhandlingsskyldighet i samband med den olovliga aktionen. Om och i den mån en eventuell non-interventionspraxis från förlikningsmännens sida bygger på hänsyn till vad förlikningsman till följd av lag och praxis förmodas äga göra, ger alltså den företagna undersökningen till resultat att sådana förmodanden saknar grund.

5.3.6 Förhandlingsskyldighet när stridsåtgärds lovlighet ej påtalas inför AD

5.3.6.1 Problemställningen

I det föregående har analysen tagit sikte på förhandlingsskyldighetens omfattning när part vid AD påstått sig vara föremål för olovlig stridsåtgärd. Man kan emellertid väl tänka sig att den drabbade parten ej vänder sig till AD med påstående om att motparten vidtagit olovlig stridsåtgärd. I själva verket är det långt vanligare att den drabbade ej vänder sig till AD än att så sker. Problemet är då vilken förhandlingsskyldighet som åvilar den drabbade när hänvändelse till AD beträffande aktionen ej göres.

5.3.6.2 Den bakomliggande tvisten

Problemet med den angripnes förhandlingsskyldighet behandlas lämpligen utifrån AD:s praxis. Visserligen har AD ej haft att direkt taga ställning till problemet. De mål som förts till AD har endast avsett den situationen att fredsbrottet påtalas vid AD. Det förevarande problemet kan ändå studeras utifrån AD:s praxis.

Det har i det föregående[47] sagts, att konsekvensen av att part tillgriper olovlig stridsåtgärd är att han förlorar rätten att *få till stånd* förhandlingar. Formuleringen av skälen härför i 1949: 18 är sådan, att tvivel ej kan råda om att denna konsekvens inträder direkt som en följd av fredsbrottet som sådant. Det är icke *tillika* erforderligt att motparten påtalar fredsbrottet vid AD.

En sådan tolkning stämmer väl överens med AD:s motivering i 1949: 18 för ståndpunkten att den angripande parten förlorar rätten att få till stånd förhandlingar, nämligen att part ej genom stridsåtgärd skall kunna uppnå

[46] Edlund, DN 24/1 1970.
[47] Jmfr 5.3.2.2 vid not 79 ovan.

vad som bort eftersträvas med fredliga medel. Om den drabbade parten skulle vara skyldig att förhandla därest han ej vid AD påtalade det förmenta fredsbrottet, blir följden att part uppnår förhandlingar genom stridsåtgärden. En angripare skulle utnyttja den angripnes passivitet till att framtvinga förhandlingar. Men en angripare skall ej kunna åvälva motparten bördan att antingen underkasta sig förhandlingar med bristande balans i fråga om använda påtryckningsmedel eller anhängiggöra talan vid AD.

Invändning om fredsbrott får emellertid göras av den angripne på egen risk. Invändningen är att jämställa med vilken annan invändning som helst av part att förhandlingsskyldighet ej åvilar honom. Om angriparen ej vill nöja sig med denna vägran, åligger det honom att hänvända sig till AD med yrkande om föreläggande för motparten att förhandla.

I avtal och huvudavtal, som saknar särskild reglering av förhandlingsläget rörande den egentliga tvisten i samband med stridsåtgärder, är AD:s praxis helt tillämplig. Den i Saltsjöbadsavtalet intagna bestämmelsen är enligt sin lydelse tillämplig så snart part "vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande". Det krävs ej tillika att part påtalar fredsbrottet vid AD. Part har "fullgjort sin förhandlingsskyldighet" i och med motpartens fredsbrott. Fredsbrottet som sådant jämställes med fullgjorda förhandlingar. — Regleringen är sålunda densamma som den som AD:s praxis leder fram till.

Vad slutligen förlikningsmans ställning angår är den i 5.3.5 förda diskussionen tillämplig fullt ut. I själva verket tager 5.3.5 närmast sikte på de fall då den angripne ej vänder sig till AD. Det är ju i dessa lägen som behov föreligger för ett ingripande från förlikningsman.

5.3.6.3 Den olovliga stridsåtgärden

Huruvida den drabbade parten äger rätt att vägra förhandla om den påstådda stridsåtgärden därest han ej stämmer vid AD, saknar praktiskt intresse. I fråga om den påstådda stridsåtgärden ligger intresset av att den behandlas hos den drabbade. Om denne väljer att varken begära förhandlingar om åtgärden i förhandlingsordningen eller påtala den inför AD, kan angriparen inget ha att invända häremot. Fastmera verkar ett sådant handlingssätt till hans fördel.

Kapitel 6
Förhandlingens inledande och genomförande

6.1 Inledning. Kapitlets innehåll

I detta kapitel skall frågor rörande inledande, genomförande och avslutande av förhandling beröras. Ett flertal, sinsemellan mycket olikartade, spörsmål kommer att behandlas.

I ett första avsnitt (6.2) skall främst behandlas hur förhandling påkallas och avslutas. Intresset koncentrerar sig till att börja med kring förhandlingsframställan. Exempel på frågor som skall behandlas är följande. Vad krävs för att ett bindande påbud om förhandling skall föreligga? Har förhandlingsframställan även annan funktion än att utgöra bindande påbud om förhandling? Vilken verkan har oklarheter i förhandlingsframställan? — Parternas respektive skyldigheter att genomföra påkallade förhandlingar behandlas, varvid är av intresse dels vad som erfordras av motparten för att ett första förhandlingssammanträde skall kunna komma till stånd dels om skyldighet föreligger att deltaga i mer än ett förhandlingssammanträde. — Avsnittet avslutas med en behandling av hur förhandlingar avslutas. Tidpunkten för förhandlingsavslutning är av stor betydelse i flera hänseenden — preskription, rättskraft och instanssystemet. Hur förhandling skall avslutas är därför av väsentlig betydelse. Spörsmålet hur detta skall tillgå kompliceras av att ingen "tredje man" finnes, som med bindande verkan verkställer avslutningen.

I avsnitt 6.4 behandlas den närmare utformningen av parternas skyldighet att framlägga klara yrkanden och grunder och verkan ändringar av parts ståndpunkt. En närmare presentation av problemställningarna ges i 6.4.1.

Bevisfrågor behandlas i 6.5. Avsnittet formar sig främst till en diskussion rörande två frågekomplex. Först diskuteras huruvida bevisbörde- och bevisvärderingsregler bör iakttagas i förhandlingsordningarna och hur sådana regler skulle påverka förhandlingsordningarna. Denna diskussion har närmast karaktär av en principutredning. Därefter diskuteras regler rörande införskaffande av bevismaterial.

Protokollföring över sammanträdena spelar en stor roll i praktiken. I avsnitt 6.6 behandlas protokollföringen med tonvikt på protokollets ställning i bevishänseende.

Avslutningsvis göres i 6.7 några anteckningar om betydelsen av snabbhet i tvistelösandet. De därvid gjorda konstaterandena är av icke ringa intresse för en bestämning av förhandlingsordningarnas målstruktur.

6.2 Förhandlingens inledande. Förhandlingssammanträden

6.2.1 Förhandlingsframställan

6.2.1.1 Inledning

I detta avsnitt skall behandlas två frågor rörande förhandlingsframställan. Först diskuteras framställans funktion av tvingade påbud om förhandling. I den därpå följande punkten diskuteras vilka formkrav, som i övrigt kan ställas på förhandlingsframställan och förhandlingsframställans funktion att ange förhandlingstemat.

Förhandlingsframställan har dessutom en viktig funktion för verkställande av preskriptionsavbrott. Behandlingen härav återfinnes i 13.9.1.

6.2.1.2 Begäran om förhandling

Förhandlingsrätt jämlikt FFL är rätt för ena parten att begära förhandlingar och skyldighet för motparten att hörsamma kallelsen. I den dispositiva 5 § FFL stadgas som en följd härav att den som "vill påkalla förhandlingar" har att göra "framställning härom" hos motparten. I förhandlingsordningarna förekommer genomgående liknande formuleringar. — Förhandlingsbegäran har sålunda funktionen att utgöra ett för motparten tvingande påbud om förhandlingar.

Vad erfordras för att förhandlingsframställan skall uppfylla denna funktion om avtalet inte innehåller närmare preciseringar?[1] Krävs, det är frågan, att förhandlingsframställan uttryckligen avser *förhandling* eller kan part nöja sig med exempelvis att påtala missförhållande och kräva rättelse eller att begära diskussion rörande något förhållande?

I rättspraxis har problemet besvarats så att det för att förhandlingsskyldighet skall inträda, fordras att den som önskar förhandla "uttryckligen påfordrat" att motparten skall "träda i förhandling".[2] Härvidlag är kraven påtagligt stränga. Det förhållandet att part tillställt motparten skrivelser vari tvistefråga påtalas och viss rättelse begäres men vari ej någon gång "förhandlingar i vederbörlig ordning påkallats"[3] är sålunda ej tillräckligt för att part skall anses ha uppfyllt kravet att påkalla förhandling. Detta gäller även om motparten underlåtit att besvara till honom avsända skrivelser, en underlåtenhet som i och för sig är "klandervärd"[4] respektive stridande mot "god ordning".[5] För att förhandlingsskyldighet skall uppkomma för motparten kräves alltså att part klart och otvetydigt påkallar förhandlingar med angivande att det är *förhandling* som begäres.[6]

[1] Sådana preciseringar är mycket ovanliga. Se dock Pilotavtalet, behandlat i 1967: 2. Jmfr om detta avtal not 17 nedan.
[2] 1943: 84.
[3] 1941: 117.
[4] 1948: 43.
[5] 1941: 117 och 1947: 26.
[6] Se vidare 1943: 59, 1957: 26, 1958: 9, 1962: 21 och 1974: 38.

Diskussioner som har kommit till stånd parterna emellan utan att förhandlingar påkallats i den ovan angivna meningen, är icke att beteckna som avtalsenliga förhandlingar.[7] En distinktion mellan å ena sidan informella diskussioner och å andra sidan formliga förhandlingar enligt avtalens regler föreligger sålunda.[8] Distinktionen förklaras med "det på kollektivavtalsområdet ofta tillämpade tillvägagångsångssättet att göra uppkommande tvistefrågor mellan avtalsparterna till föremål för informella diskussioner ... innan förhandling formellt begäres och därmed förhandlingsordningens regler träda i tillämpning".[9]

AD har tagit fasta på denna distinktion med skärpa. Ej ens informella diskussioner som pågår under flera månader blir att betrakta som förhandlingar om ingendera parten framställer begäran om att formenliga förhandlingar skall upptagas. Som ett undantag härifrån gäller att parterna i efterhand kan överenskomma att betrakta diskussionerna som förhandlingar.[10] I tveksamma fall har man att utgå ifrån att förda överläggningar skall uppfattas som informella diskussioner, inte som avtalsenliga förhandlingar.[11] En sådan ståndpunkt rimmar för övrigt bäst med ett av förhandlingsordningarnas överordnande syften, nämligen att möjliggöra utjämnande av meningsskiljaktigheter i samförstånd. Kan parterna lösa sin tvist utan att formalisera denna till en organisationsmässig förhandlingstvist, har förhandlingsordningen haft en slags preventiv effekt av positivt slag.[12]

De ovan gjorda preciseringarna är icke direkt uttryckta i lag. Vid en strikt bokstavstrogen läsning av 4 och 5 §§ FFL kan man dock säga att kravet i praxis att begäran uttryckligen skall avse *förhandling* är uttryck för ett krav som innehålles i FFL. Förhandlingsrätten i den tvingande 4 § FFL är en rätt att påkalla och få till stånd "förhandling". Distinktionen mellan diskussioner och förhandlingar kan på samma sätt vara innefattad, ehuru ej utsagd, i FFL. I förarbetena berördes ej distinktionen. — I avtal och huvudavtal förekommande förhandlingsordningar utgår — liksom FFL — från rätt respektive skyldighet att *förhandla*. I samma mening som beträffande FFL kan de av AD uppställda kraven sägas vara innehållna i avtalen. Vissa avtal är dock klarare härvidlag. I Saltsjöbadsavtalet (II: 2 st. 1) användes sålunda det mera precisa uttrycket "organisationsmässig förhandling". Uttrycket användes på ett sätt som måste anses markera, att tvistefråga kan behandlas jämväl på annat

[7] 1947: 26, 1961: 18 och 1961: 36. Se även 1946: 4.
[8] Jmfr Förhandlingskunskap, s. 20.
[9] 1961: 36.
[10] 1961: 18.
[11] 1961: 18 torde vila på en dylik grundsats.
[12] Man kan jämföra med den allmänna processen. Det torde vara uppenbart att tvisteparter betänker sig noga innan de drager tvist inför domstol. "Bättre en mager förlikning än en fet process".

sätt än genom dylik organisationsmässig förhandling.[13] Längre gående preciseringar finnes ej i avtalen.[14] FOK och LFO medger dock tvistebehandling på lokalplanet innan "lokal förhandling" upptages.

Kravet att förhandlingsframställan uttryckligen skall avse förhandling är en formföreskrift.[15] Endast om *förhandling* begäres har framställan rättsverkan som tvingande påbud.[16]

6.2.1.3 Krav på förhandlingsframställan i övrigt

I det följande skall behandlas vilka krav i formellt och innehållsmässigt hänseende, som i övrigt kan ställas på förhandlingsframställan, och vilken funktion förhandlingsframställan har för bedömning av förhandlingstemat.

Tvingande krav på förhandlingsframställans *form* uppställes varken i FFL eller avtal. I den dispositiva 5 § FFL stadgas, att part är skyldig att göra framställningen i skriftlig form, om motparten så begär, men i huvudavtal och avtal saknas som huvudregel motsvarighet till denna bestämmelse.[17] Formlös framställning, även t. ex. per telefon, är därför i och för sig vanligen tillräcklig.[18] Förhandlingsframställningar per telefon rymmer dock stora risker för missförstånd. Dessa risker får bäras av den som tager telefonen i anspråk.[18a]

Krav på framställningens *innehåll,* utöver det i 6.2.1.2 angivna kravet att framställningen skall avse förhandling, föreligger ej generellt. I 5 § FFL stadgas att, om motparten så önskar, den förhandlingspåkallande parten skall ange

[13] Av huvudavtalen använder i övrigt endast det Grafiska huvudavtalet termen. Utanför huvudavtalens område har termen återfunnits i ett avtal, Fastighetsavtalet. Uttrycket användes i dessa avtal på samma sätt som i Saltsjöbadsavtalet.

[14] Här bortses från det fallet, att direkta överläggningar mellan en arbetsgivare och en arbetstagare uttryckligen förklaras vara tillåtna. Se härom vidare 14.3.3.1.

[15] Avtalen innehåller bl. a. dels ordnings- dels formföreskrifter. Bägge typerna av regler är tvingande. De förra karakteriseras av att bristande iakttagande visserligen utgör avtalsbrott men inte medför rättsförlust. De senare däremot medför rättsförlust. Frister för påkallande av förhandling är i allmänhet formföreskrifter; se närmare 13.2 och 13.9.2. Bristande iakttagande medför förlust av talerätt. Fristen för inledande av redan påkallad förhandling är däremot en ordningsregel; se vidare 6.2.2. AD har utgått ifrån att formföreskrift föreligger endast om det av avtalet "framgår otvetydigt att de äro formföreskrifter"; 1965: 28. Se om distinktionen uttalanden i citerat rättsfall samt i 1932: 133 och 1972: 18.

[16] Detta har betydelse även i preskriptionshänseende; se härom 13.9.1.

[17] En grupp av avtal, som innehåller regel, utgöres av Petroleumavtalen. Det där införda kravet tillkom i 1969 års avtalsuppgörelse. Ett annat avtal är Pilotavtalet. Det däri intagna skriftliga formkravet avser enligt lydelsen blott "anmälan" om tvist men enligt parternas tolkning av avtalet — knäsatt av AD i 1967: 2 — skall anmälan innefatta begäran om förhandling för att godkännas som förhandlingsframställning. Med Pilotavtalet är SAS' avtal med Transportarbetareförbundet rörande flygmaskinister identiskt i förevarande hänseende. — I det av SAV den 20.4 1972 avgivna förslaget till nytt statligt huvudavtal stadgades (9 §) att förhandlingsframställan skulle ha skriftlig form. Samma krav återfinnes i SACO:s motförslag (9 §) av den 19.5 1972. I det slutligen antagna avtalet saknas kravet.

[18] Se t. ex. 1959: 4.

[18a] Se t. ex. 1932: 75 och 1958: 9.

"den eller de frågor om vilka förhandling påkallas". Enligt vad som klart framgår av motiven[19] skall därvid även mycket allmänt hållna uppgifter vara tillräckliga. I huvudavtal och avtal återfinnes med få undantag inga uttryckliga bestämmelser i fråga om framställningens innehåll. Ett undantag utgöres av Petroleumavtalen. Den obligatoriska skriftliga framställningen, heter det, "bör innefatta ett så utförligt besked som möjligt om förhandlingsfrågans innebörd och ... yrkande".[20] Vissa ytterligare krav uppställes. I SAV:s i not 17 angivna förslag till nytt statligt huvudavtal gavs en något precisare föreskrift än i Petroleumavtalen. Det hette i förslaget, att framställningen skulle ange "vilken fråga förhandlingen skall avse samt partens huvudsakliga ståndpunkt i tvisten". I SACO:s motförslag hade medtagits endast krav på att förhandlingsfrågan skulle anges.[21]

Frånvaron av uttryckliga bestämmelser i avtalen innebär dock inte nödvändigtvis att spörsmålet om förhandlingsframställans innehåll är oreglerat. Tolkningsvis lär man ej sällan komma till det resultatet, att avtalen innefattar vissa krav. Som exempel må hänvisas till Saltsjöbadsavtalet II: 2. Såvitt avser krav "i anledning av visst förhållande" gäller att om "för frågans lösande organisationsmässig förhandling" påkallas, skall begäran "härom" framställas "utan oskäligt dröjsmål". Ordet "härom" kan mycket väl syfta på organisationsmässig förhandling för den specifika frågans lösande. Kravet på att denna fråga specificeras i förhandlingsframställan föreligger i dylikt fall. Språkligt sett ligger det visserligen närmare till hands att läsa ordet "härom" som syftande endast på uttrycket "organisationsmässig förhandling" därför att orden "för frågans lösande" är placerade *före* uttrycket organisationsmässig förhandling. Men sakligt sett är en annan lösning kanske naturligare. Part vill resa anspråk "i anledning av visst förhållande". Det är om kravet och det bakomliggande förhållandet, som förhandling skall föras. Då förhandlingstemat sålunda är bestämt i förväg och då man måste utgå ifrån att förhandling typiskt sett leder till bättre resultat, när bägge parter är förberedda, ligger det nära till hands att anse, att den sakligt rimliga läsningen av bestämmelsen är just, att den innefattar krav på att i vart fall tvistefrågan — det "förhållande" varom bestämmelsen talar — skall anges. I vart fall bör detta gälla om motparten begär besked om den begärda förhandlingens syfte. — En ändamålsorienterad tolkning av angivet slag vinner i styrka, om man ytterligare beaktar, att preskriptionsreglerna i II: 2 st. 2 är anknutna till förhandlingsframställan.[22] I kommentaren till Saltsjöbadsavtalet diskuteras inte kraven på förhandlingsframställan. Däremot diskuteras preskriptionsfristerna. Detta sker enbart i relation till förhandlingsframställan, vilket tyder på att kommentaren som något självklart utgår ifrån att anmälan alltid skall specificera tvistefrågan.

[19] SOU 1935: 59, s. 126. Jmfr Holmström, s. 48.
[20] Gemensam kommentar till förhandlingsordningen, bilaga till resp. avtal.
[21] I det antagna avtalet saknas bestämmelse.
[22] Jmfr vidare 13.9.1.

Andra huvudavtal — t. ex. tjänstemannahuvudavtalen — låter sig inte genom en språkligt naturlig läsning ges den innebörd som Saltsjöbadsavtalet kan ges. Endast genom att starkt framhäva ändamålssynpunkter av ovan angivet slag, kan avtalen ges den innebörden, att förhandlingsframställan skall särskilt ange tvistefrågan. Kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen synes — i likhet med kommentaren till Saltsjöbadsavtalet — utgå ifrån som något självklart, att förhandlingsframställan specificerar tvistefrågan. Även här är det sammankopplingen med preskriptionsreglerna, som är avgörande.

I praxis har frågan om vad förhandlingsframställan skall innehålla aldrig ställts på sin spets. Åtskilliga avgöranden tillåter dock, att relativt vittgående preciseringar göres. Utgångspunkten tages i de mål, där AD behandlat förhandlingsskyldighetens innebörd.[23] I dessa mål har AD gång efter annan[24] fastslagit, att skyldigheten att ingå i saklig överläggning innebär skyldighet att "på ett för ändamålet utlyst sammanträde" uppfylla vissa förhandlingskrav. Kravet på "saklig överläggning" uppfylles därför över huvud inte om part aktualiserar tvistefråga på sammanträde, vilket utlysts för annan ändamål. Kravet att sammanträdet skall vara utlyst för viss bestämd tvistefråga motiveras med att motparten skall ha tid och möjlighet att förbereda sig.[25] Den upprepade särskilda hänvisningen till "ett för ändamålet utlyst sammanträde" torde få ses som uttryck för ett krav på att tvistefrågan i vart fall skall anges i allmänna ordalag i förhandlingsframställan för att denna skall binda motparten. Av slutsatsen att ofullständig förhandlingsframställan inte utgör bindande påbud om förhandling följer att skyldigheten att ange tvistefrågan har karaktären av en formföreskrift.[26]

Det synes sålunda stå klart att endast vad som rymmes inom förhandlingsframställan utgör *tvingande förhandlingstema* för motparten. Motparten är skyldig att fullgöra sin förhandlingsskyldighet endast på ett för tvistefrågan särskilt utlyst sammanträde. Om därför motparten infinner sig till sammanträde utan att tvistefrågan klart angivits eller om ny tvistefråga aktualiseras, har motparten rätt att undandraga sig förhandling i sak på sammanträdet.

En annan sak är att parts förhållande vid förhandlingsssammanträde kan betaga honom rätten att framdeles åberopa att sammanträdet ej varit för ändamålet utlyst. Det står nämligen också klart, att parterna inte nödvändigtvis *måste* fullgöra sin förhandlingsskyldighet vid ett för ändamålet utlyst sammanträde. AD har accepterat att avtalsenlig förhandlingsskyldighet *kan* fullgöras på för annat ändamål utlyst sammanträde. Detta skedde sålunda då part vid förhandling i en sak kategoriskt förnekade, att det förelåg behov av förhandling i en annan sak, därför att motparten hade fel i den sistnämnda saken.[27]

[23] Se 4.3.3 ovan.
[24] 1932: 47, 1941: 117, 1946: 16, 1958: 9 och 1965: 28. Se även 1941: 153, 1948: 43 och 1955: 30.
[25] 1946: 4.
[26] Se om detta begrepp not 15.
[27] 1946: 4.

Starka sakliga skäl talar för att förhandlingsskyldighet generellt skall kunna fullgöras på för annat ändamål utlyst samanträde. Låt vara att part inte är skyldig att diskutera andra än i förväg annonserade frågor. Om part likväl utan invändning och förbehåll ingått i saklig överläggning bör han ej i efterhand kunna göra gällande att avtalsenliga förhandlingar inte förevarit.

Ofullständig förhandlingsframställan utgör inte brott mot den förhandlingspåkallandes förhandlingsskyldighet. Detta följer av att förhandlingsframställan utan angivande av tvistefrågan inte utgör ett för motparten tvingande påbud om förhandling. Däremot kan oklarhet rörande den önskade förhandlingens syfte medföra konsekvenser på annat sätt. I 1934: 145 företog AD sålunda, med hänvisning till förefintlig oklarhet, en kraftig reducering av det skadestånd för förhandlingsvägen som yrkades och som såvitt man kan se eljest skulle ha utgått. Av synnerlig vikt är vidare att endast specificerad förhandlingsframställan har verkan som preskriptionsavbrott.[28] Ytterligare kan part få finna sig i att förhandlingen uppskjutes till ett senare tilfälle. — Oklarhet drabbar sålunda den som begär förhandlingen.

Bör part ha rätt att på begäran få förhandlingsframställan i skriftlig form och med noggrannt specificerad uppgift om tvistefrågan? — Goda skäl finnes att medge sådan rätt. Som diskuterats i olika sammanhang i det föregående föreligger inte generell skyldighet att förhandla om vad som helst med vem som helst när som helst.[29] Därför bör kunna krävas att framställningen innehåller uppgifter om den påkallade förhandlingen, vilka är av den arten, att motparten kan bilda sig en uppfattning om, huruvida han överhvuvud är skyldig att träda in i förhandling.[30] Vidare är att märka, att endast om framställningen innehåller sådana uppgifter om förhandlingens syfte, att motparten kan förbereda sig på ett sakligt sätt, kan förhandlingen typiskt sett ge resultat.

Att förhandlingsframställan omfattar relativt specificerad uppgift om tvistefrågan är av intresse även för den som påkallar förhandlingen. Begärd förhandling kan genomföras snabbare och effektivare eftersom den ålägger motparten större förpliktelser. Endast specificerad förhandlingsframställan har preskriptionsavbrytande effekt. Starka skäl talar därför för att den som begär förhandling i eget intresse noga specificerar förhandlingsframställan.[31]

Varken FFL, huvudavtal eller avtal innehåller regler om *delgivning* av framställningen. Då förhandlingsskyldigheten är anknuten till begäran om förhandling, åvilar det den som önskar förhandling att tillse att motparten utan egna åtgöranden erhåller förhandlingsframställningen. Bevisbördan för att så skett åvilar den som begärt förhandling.[32] Den erforderliga bevisstyr-

[28] Se vidare 13.9, särskilt 13.9.1.
[29] Jmfr 5.1.
[30] Möjligen har AD i 1961: 36 tagit ett steg i denna riktning. Säkert är detta dock inte. I målet hade nämligen förhandlingspåkallande part gått med på att inkomma med specificerad förhandlingsframställan.
[31] Se även 9.3.3, s. 180 ff, särskilt s. 184.
[32] Se närmare 13.14.5.

kan för att kallelse skett är hög, när part förnekar, att han erhållit kallelse. Det räcker sålunda inte med att vanligt brev avsänts och icke återkommit såsom obeställbart.[33] Om motparten undandrager sig att taga del av framställning, som han vitsordar sig ha fått, drabbar detta däremot självfallet honom.[34] Telegram eller brev med förhandlingsframställan torde, med frångående av vanliga regler, gå på mottagarens risk. 6 § KAL synes nämligen böra tillämpas analogt.[35]

6.2.2 Första förhandlingssammanträdet

En första fråga är hur begreppet "sammanträde" skall preciseras. Vilka krav uppställes för att ett meningsutbyte skall kvalificeras som ett "sammanträde"? Härom tiger såväl lag som avtal. I praxis har AD konsekvent krävt "ordnade sammankomster"[36] vid vilka "parterna haft tillfälle att yttra sig om föreliggande tvistefrågor".[37] Någon gång har AD gjort avsteg härifrån, när relativt omfattande kontakter förekommit mellan parterna utan att dock ett regelrätt sammanträde avhållits. AD har uttalat att "formlösa samtal... kunna väl stundom fylla"[38] kraven på ett ordnat sammanträde. De mål där så befunnits vara fallet bär dock alla strikt individuella särdrag.[39]

Protokollföring utgör däremot inget krav. Detta gäller även om förhandlingsordningen föreskriver protokollföring. Skälet är att reglerna om protokollföring är ordningsregler.[40]

Vem skall bestämma tidpunkten för sammanträdet och vilka tidsfrister föreligger för avhållande av det första sammanträdet? — Enligt 5 § FFL skall första sammanträde hållas "snarast möjligt". Tid och plats ankommer det på parterna i förening att "utan dröjsmål" efter förhandlingsframställning överenskomma om.

I praktiskt taget alla huvudavtal stadgas utan närmare precisering, att förhandling skall påbörjas "snarast".[41] Närmare precisering härav förekommer icke i något avtal. Den maximala fristen anges regelmässigt. Den utgör för lokala förhandlingar i vissa huvudavtal två och i övriga avtal tre veckor. Regelmässigt anges, att parterna kan enas om uppskov. För centrala förhandlingars inledande gäller stundom samma frist som för lokal förhandlingsinledande, stundom en förlängning med en vecka. I inget avtal överstiger dock

[33] Jmfr 1959: 23 och 1971: 30.
[34] Se t. ex. 1942: 102.
[35] Jmfr vidare 13.10 och där anförd litteratur samt praxis.
[36] 1930: 90.
[37] 1932: 47. Jmfr ur senare praxis det i 4.3.3 behandlade 1965: 28.
[38] 1947: 26.
[39] 1957: 26 och 1958: 6. Jmfr 1932: 36, 1932: 59 och 1939: 130.
[40] Jmfr 6.6.2 och 6.6.3.
[41] Det Grafiska huvudavtalet har en specialreglering och Journalistavtalet saknar bestämmelse.

tiden tre veckor. Fristreglerna är ordningsföreskrifter.[42] Detta innebär att bristande iakttagande kan medföra skadeståndsansvar för avtalsbrott.[43] I avtal utanför hvudavtalen förekommer endast undantagsvis bestämmelser i ämnet. Förekommande regler är av knapphändigast tänkbara innehåll.[44] Den maximala tidsfristen anges i några avtal.[45]

I praxis har förevarande spörsmål aktualiserats synnerligen ofta i mål om förhandlingsvägran. Den bild som praxis förmedlar är följande. Fristen för första sammanträde är kort. Exakt antal dagar låter sig ej ange, men det rör sig blott om ett fåtal.[46] Längre tvister kan accepteras, om motparten haft vägande förhinder.[47] Man torde kunna utgå ifrån att fristens längd kan vara avhängig även av sådana faktorer som tvistens svårighetsgrad och omfattning, särskilt när motparten kan behöva insamla material till sammanträdet, och arbetsplatsens storlek.

Den som begär förhandling föreslår ofta tid och plats. Därest motparten ej kan infinna sig på den föreslagna tiden åligger honom dels att anmäla förhindret dels att medverka till att ny tid utsättes. I en rad avgöranden[48] har AD uttalat, att kallelsen till förhandling skall utgå "i god tid i förväg", varvid motparten har att i sin tur "i god tid" meddela eventuella förhinder och "medverka till en överenskommelse om annan lämplig tid för sammanträdet". Preciseringar av dessa frister har dock icke gjorts.

6.2.3 Förhandlingssammanträden i övrigt

Är part skyldig att deltaga i förhandlingssammanträde utöver det första? I praxis har frågan om förhandlingssammanträden behandlats i samband tvister där spörsmålet varit om förda förhandlingar uppfyllt förhandlingsordningens minimikrav. Målen har behandlats i 4.3 i samband med genomgången av förhandlingsskyldighetens innebörd.

Det av AD använda begreppet "saklig överläggning" innefattar krav, att för ändamålet särskilt utlyst sammanträde skall ha avhållits. I begreppet ligger krav på *ett* sammanträde, men ej på flera. Då skyldigheten att träda i saklig överläggning föreligger både lokalt och — om enighet ej nåtts[49] — centralt

[42] Sölvén-Gustafsson, s. 66 och Kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen s. 25.
[43] Jmfr den motsatta uppfattningen i Demokrati i företagen, s. 136. Den bygger på en missuppfattning.
[44] Se t. ex. Anläggningsavtalet 1 13 a), som stadgar förhandling "ofördröjligen". Jmfr om denna bestämmelse 13.2, not 11.
[45] I avtalet mellan SAS och Svenska Transportarbetareförbundet stadgas sålunda en maximal frist om två veckor. I de tre bussavtalen — ingångna mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet — stadgas däremot tre veckor.
[46] 1937: 44, 1938: 66, 1938: 81, 1939: 17, 1942: 63, 1946: 12, 1946: 60, 1948: 39, 1949: 28, 1949: 49, 1949: 50, 1949: 67, 1956: 26 och 1959: 37.
[47] I 1942: 63 accepterades sålunda en frist på en dryg månad.
[48] 1961: 4, 1965: 36, 1967: 1, 1967: 29, 1969: 9, 1970: 1, 1971: 30 och 1973: 6.
[49] Jmfr 7.5.

är part som ett minimum skyldig att deltaga i två sammanträden.

Om förhandlingsframställan varit otydlig och motparten därför inte kunnat träda i saklig överläggning vid det första sammanträdet föreligger skyldighet för honom att infinna sig till i vart fall ytterligare ett sammanträde.[50] På samma sätt torde det förhålla sig om part vid sammanträde inför nytt material, som motparten inte genast kan ta ställning till.[51] Om nytt material successivt tillföres tvistefråga och skyldighet föreligger att ta ställning till det[52] torde skyldighet att deltaga i nya sammanträden successivt uppkomma för parterna om nytillkommande material inte kan behandlas på det sammanträde då det introducerades.

6.3 Förhandlings avslutande

Sedan förhandling på en förhandlingsnivå genomförts skall förhandlingen avslutas. De flesta huvudavtal innehåller regler om hur detta skall tillgå.

Förhandlingsavslutning är primärt en rättsföljd. Rättsfakta för denna rättsföljds inträde är — allmänt taget — att förhandlingar förevarit och att en förhandlingsavslutande åtgärd vidtagits. Men det som gör förhandlingsavslutningen betydelsefull är att den utgör ett rättsfaktum för inträde av andra rättsföljder. Till förhandlingsavslutningen anknyter nämligen flera betydelsefulla institut i förhandlingsväsendet. Förhandlingsavslutningen bildar utgångspunkt för fristen att få till stånd central förhandling respektive judiciell prövning.[53] Rättskraftsreglerna anknyter till förhandlingsavslutning. En förutsättning för inträde av rättskraft är att förhandling förklarats avslutad.[54] Förhandlingarna föres på två nivåer, lokal och central. När förhandling på en nivå genomförts saknas skyldighet att vidare förhandla på denna nivå. Förhandlingsavslutningen utgör erforderligt och tillräckligt rättsfaktum för befrielse från vidare förhandlingsskyldighet.[55]

I det följande skall förhandlingsavslutning som rättsföljd behandlas. För uppkomst av rättsföljden förhandlingsavslutning fordras två rättsfakta, nämligen dels att förhandling genomförts dels att förhandling förklarats avslutad.

Förhandlingsavslutning förutsätter, att förhandling förevarit. I normalfallet har parterna mötts och haft "sakliga överläggningar".[56] I sådana fall är rättsfaktum "förhandling" utan vidare för handen.

Men specialsituationer kan uppstå. — Den första specialsituationen är att förhandlingsskyldigheten har fullgjorts utan att förhandlingsavslutning gemensamt kommit till stånd och utan att parterna enats om fortsatta förhand-

[50] Jmfr 6.2.1.3.
[51] Jmfr 6.4.4.
[52] Jmfr härom 4.3.3.
[53] Se vidare kap. 13, sk. 13.2 och 13.8.
[54] Se vidare 11.5.2.
[55] Se vidare 11.5.2 samt 7.4.5.
[56] Se härom 4.3.

lingar. I sådant fall kan part ensidigt förklara förhandlingen avslutad. Eljest skulle motparten kunna förhala ett avgörande genom att undvika att deltaga i en uttrycklig förhandlingsavslutning. Parts rätt har stöd i avtalens förhandlingsordningar[57] och i praxis.[58] Situationen är vanligt förekommande. Som exempel kan nämnas att "saklig överläggning" förevarit varvid part lovat att senare ge definitivt besked. Sker så ej inom utsatt eller eljest rimlig tid, kan motparten ensidigt avsluta förhandlingen. Ett annat exempel är att part efter förhandlingar utlovar ett kompromissbud. Om motparten ej är nöjd med detta, kan han likaledes avsluta förhandlingen.

I övrigt sammanhänger specialsituationerna med att förhandlingsskyldigheten enligt avtalet i vissa fall är fullgjord av part även om parterna inte mötts och haft "sakliga överläggningar" i tvistefrågan.

Utgångspunkten är att förhandlingsskyldigheten enligt avtalet kan vara fullgjord av part endast om part själv har fullgjort honom åvilande förhandlingsskyldighet. Det är tydligt, att förhandlingsväsendet eljest skulle kunna ensidigt sättas ur spel. För att kunna åstadkomma förhandlingsavslutning ensidigt måste part därför som ett minimun ha framlagt sin motiverade ståndpunkt och givit motparten tillfälle att göra sammanlunda.[59] Om motparten emellertid inte tagit tillvara detta tillfälle får han stå sitt kast, därest part ej längre vill hålla förhandlingsmöjligheten på den aktuella nivån öppen. Part kan gå vidare i förhandlingsordningen eller till AD. Skälet härför är allmänt taget att part eljest skulle bli alltför beroende av motparten för att få till stånd en tvistelösning. Anledningen till att motparten inte för sin del framlagt sin motiverade ståndpunkt saknar betydelse. Det kan ha berott på försummelse. Förhandlingsordningarnas krav på förhandling anses ändå uppfyllt.[60]

Är anledningen till att motparten inte framlagt sin motiverade ståndpunkt den, att motparten är förhandlingsovillig, föreligger på motpartens sida förhandlingsvägran. I denna situation har drabbad part likaledes fullgjort sin förhandlingsskyldighet och kan gå vidare i förhandlingsordningen eller till AD.[61]

Slutligen kan part ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när motparten tillgripit olovlig stridsåtgärd för att lösa tvistefrågan. Så är fallet när den olovliga aktionen pågår och stundom även före och efter den olovliga aktionen.[62]

Härmed är det första rekvisitet — fullgörande av den avtalade förhandlingsskyldigheten — för åstadkommande av förhandlingsavslutning behandlat. Det andra rekvisitet är att någon form av avslutningsåtgärd skall ha vid-

[57] Jmfr nedan vid not 63. Se även kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 22.
[58] 1967: 11.
[59] Jmfr 4.3. Se även kommentarerna till tjänstemannahuvudavtalen, s. 22.
[60] Se 4.3 vid behandlingen av 1965: 28.
[61] Jmfr 5.2 med sammanfattning i 5.2.7. Jmfr även om påföljd för förhandlingsvägran i 8.1.2.
[62] Se 5 3.4.3.

tagits. Hur skall denna avslutningsåtgärd var beskaffad?

Förhandlingsordningarna innehåller ofta regler härom. Dessa anger dag när förhandling skall anses avslutad. I Saltsjöbadsavtalet[63] stadgas, att som avslutningsdag räknas dag då parterna gemensamt förklarar förhandlingen avslutad — genom anteckning i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt — eller då part givit motparten skriftligt besked "att han anser förhandlingen slutförd". Sådan ensidig förklaring ifrågakommer endast när parterna ej kan enas om att förhandlingen skall anses avslutad. En motsvarande bestämmelse förekommer i de flesta huvudavtal, men vanligen ej i avtal utanför huvudavtalsreglerat område.

Utgångspunkten är sålunda en gemensam åtgärd. Uppkommer tvist huruvida en verksam förhandlingsavslutning i avtalets mening kommit till stånd, får denna lösas med vanliga kollektivavtalstolkningsmetoder.[64] Att notera är att om avtalsbestämmelsen har det ovan angivna innehållet, det för förhandlingsavslutning konstitutiva är enigheten om avslutning, oavsett om denna tar sig uttryck i anteckning i förhandlingsprotokollet[65] eller på annat sätt. Förhandlingsprotokollets översändande till motparten och dettas justering saknar vanligen betydelse[66] liksom meddelande till motparten om förhandlingsresultatet.[67]

När gemensam förhandlingsavslutning ej kommer till stånd, kan förhandlingsavslutande åtgärd vidtagas av part ensam förutsatt att förhandlingsskyldighetens minimikrav uppfyllts. Tidigare har angivits tre situationer då part kan ensidigt avsluta förhandling trots att "saklig överläggning" mellan parterna ej kommit till stånd samt en situation då part ensidigt kan avsluta förhandling när "saklig överläggning" förevarit, men gemensam avslutning ej skett.

Den förhandlingsavslutande åtgärden av enskild part är i Saltsjöbadsavtalet, liksom i de flesta andra huvudavtal, skriftligt besked till motparten att part anser förhandlingen avslutad. Det stipulerade formkravet kan inte antagas vara av tvingande karaktär eftersom detta ej särskilt utsäges och det ej heller eljest anges, att bristande iakttagande av formkravet medför rättsförlust. Om part kan visa att motparten på annat sätt fått vetskap om att part avslutat förhandlingen, måste en bindande förhandlingsavslutning ha kommit till stånd.[68] När part avslutar förhandling därför att motparten väg-

[63] II: 9.

[64] Se 1956: 36, 1966: 22 och 23 samt 1968: 21.

[65] Protokollet har dock bevisvärde särskilt om det är justerat. Jmfr 6.6.4.2 och det däri behandlade 1968: 21. Se även 1950: 32.

[66] 1966: 22 och 23 samt 1968: 21. Exempel på avtal, som för fastställande av utgångspunkt för frister låter protokollsjusteringen vara avgörande är Byggnadsavtalet. Så är även fallet med flera andra avtal på byggnadsområdet.

[67] Exempel på avtal, som låter besked om förhandlingsresultat verka förhandlingsavslutande är FOK och LFO. I dessa avtal utgör dock sådant besked endast sekundärt förhandlingsavslutning. Jmfr 1968: 21, där bestämmelsen prövades.

[68] Jmfr 1965: 15 där påstående om muntligt meddelande ogillades till följd av bristande bevisning.

rar att förhandla eller vidtagit stridsåtgärd torde någon till motparten riktad förklaring över huvud inte vara erforderlig. Part kan inskränka sig till att påkalla central förhandling eller judiciell prövning. Som avslutningsdag räknas dag för första förhandlingsvägran respektive stridsåtgärds inledande.[69]

Förefintlig praxis i fråga om förhandlingsavslutning är genomgående av kasuell natur.[70] Den enda slutsats som kan dragas är, att noggrannhet är av betydelse när part vill avsluta förhandling. Detta gäller i all synnerhet eftersom bevisbördan för i vart fall ensidig förhandlingsavslutning torde vila på den, som verkställer den.[71]

6.4 Yrkanden och grunder

6.4.1 Problemställningen

I detta avsnitt skall diskuteras i vad mån och på vilket sätt parterna är skyldiga att precisera sina yrkanden och grunderna härför samt vilken betydelse underlåtelser härutinnan har. Ytterligare skall diskuteras parts rätt att ändra sin talan.[72]

En förhandling kommer till stånd därför att part med motparten vill diskutera något. När fråga är om förhandlingar i rättstvister, vill den påkallande parten i allmänhet uppnå något alldeles bestämt, en rättelse eller dylikt. Det är då självklart, att den påkallande parten vid förhandlingen framför vad han vill uppnå — sitt yrkande — samt skälen — grunden — härför. Självklart är emellertid icke *hur* detta skall ske respektive om parten redan från början måste uppge *allt* vad han vill uppnå respektive *alla* sina skäl. Ej heller är det självklart, vad motparten är skyldig att göra. Behöver han endast uppge sin ståndpunkt i allmänna ordalag, eller måste han noggrant precisera sig härvidlag, och vilka krav skall ställas på motivering? Är han för övrigt skyldig att diskutera en grund, som framställes först på ett sent stadium? Är han skyldig taga ställning till omständigheter som förekommer i en omtvistad avtalsregel men som ej behandlats av förhandlingspåkallande part?

Problemkomplexet berör ett antal andra problem. — *Ett första* närbesläktat *problem* avser förhandlingsskyldighetens innebörd. Det har i 4.3 konstaterats, att part är skyldig att ingå i saklig överläggning med motparten. Har denna

[69] Jmfr såvitt angår förhandlingsvägran 8.2.3 nedan.

[70] 1933: 121, 1937: 35, 1942: 50, 1949: 79, 1951: 17, 1952: 8, 1959: 23 och 1967: 11.

[71] Åberops- och bevisbördefrågor i anslutning till förhandlingsavslutande åtgärd behandlades i 13.14.4.

[72] Begreppet "talan" ävensom begreppen "yrkande", "grund", "omständighet", "invändning", "inskränkning av talan" och "sak" användes i den betydelse de har i lag och processrättslig doktrin. Se härom Ekelöf, Rättegång I, s. 18 ff och II s. 119 f samt Olivecrona, Rätt och dom, s. 258 ff samt där anförd litteratur. Särskilt begreppen "talan" och "sak" är omstridda. Det torde likväl ej vara erforderligt att taga närmare ställning till vilken innebörd i detalj, som dessa begrepp skall ha. Anledningen härtill är, att AD:s praxis icke medger preciseringar i detalj av hur AD använt termerna. Se härom vidare under 6.4.4.

skyldighet relevans i förevarande sammanhang? Kan — annorlunda uttryckt — brister i framläggandet av yrkande(n) och grund(er) innebära brott mot förhandlingsskyldigheten?[73]

Ett andra problem hänför sig till AD:s behörighet att med hänsyn till 4: 7 LARA pröva en instämd tvist, när part i AD gör avvikelser i fråga om yrkande eller grund i förhållande till vad parten framfört under förhandlingarna.[64] Frågan är om förnyade förhandlingar erfordras eller ej. Frågan är vidare om förnyade lokala förhandlingar kan framtvingas, när ändringen gjorts redan vid central förhandling.

Ett tredje problem avser frågan vilken skyldighet respektive motpart har att träda in i begärd förhandling när avvikelser — tillägg eller avdrag — föreligger med avseende å yrkande och grund i förhållande till tidigare genomförd *och avslutad* förhandling. Problemet är med andra ord, om beslut i förhandlingsordningen blir rättskraftiga och medför förhandlingshinder av res judicata-natur samt hur omfattande rättskraftsverkan är.[75]

Ett fjärde problem utgöres av samspelet mellan reglerna om preskription av talerätt rörande visst förhållande och framställt yrkande och grund. Problemet är främst vilken grad av precision, som erfordras för att en preskriptionsavbrytande handling skall föreligga.

Framställningen nedan inledes i 6.4.3 med rättsfallsreferat och fortsätter i 6.4.4 med det inledningsvis angivna problemkomplexet. Av de fyra närbesläktade problemen skall de två första behandlas i detta sammanhang. De sista två problemn skall endast beröras.

6.4.2 Lag och avtal

FFL innehåller endast den bestämmelsen[76] att, om motparten så begär, förhandlingsframställningen skall innefatta uppgift om "den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas". Varken denna bestämmelse eller förarbetena härtill[77] ger någon närmare vägledning för bedömning av de frågor, som behandlas i detta avsnitt.

I huvudavtal och avtal förekommer ej heller bestämmelser av intresse i förevarande sammanhang. I Petroleumavtalen anges[78] i den gemensamma kommentaren, att redan i förhandlingsframställningen, som skall vara skriftlig, skall ges "ett så utförligt besked som möjligt om förhandlingsfrågans innebörd och ... yrkande". Det framgår av kommentaren, att syftet med denna regel är dels att bereda motparten möjlighet att bedöma vilka personer som

[73] Se vidare 6.4.5.
[74] Se vidare 6.4.6.
[75] Termerna rättskraft och res judicata användes i den betydelse de har hos Ekelöf III, s. 62 ff.
[76] Jmfr ovan 6.2.1.3.
[77] SOU 1935: 59, s. 126.
[78] Se 6.2.1.3 vid not 17.

lämpligen bör deltaga i förhandlingen, dels att vid behov leda till en skriftväxling för att ytterligare klarlägga tvistefrågan eller eventuellt rent av lösa denna utan muntlig förhandling. Däremot ger kommentaren inga besked om vad som skall anses gälla i fråga om parts bundenhet av framförda yrkanden och grunder.[79]

6.4.3 AD:s praxis

AD har i några få mål haft att taga ställning till frågor rörande hithörande spörsmål. I några hänseenden har därigenom en viss klarhet skapats. Innan målen refereras skall endast det konstaterandet göras att vad som behandlas är situationen i förhandlingsordningen.[80]

Det första målet av större intresse i förevarande hänseende är 1959: 18.

Enligt gällande avtal ägde arbetsgivaren avskeda arbetstagare för lindrig förseelse, därest förseelser tidigare förekommit och dessa givit upphov till tillrättavisning av arbetsgivaren, och för grov försumlighet utan vidare. En arbetstagare avskedades utan motivering. Under anhållande om att få fortsätta arbetet vidgick arbetstagaren i skrivelse bland annat att hon vid två tillfällen försummat sitt arbete men meddelade att detta berott på att hon vid dessa tillfällen varit borta från arbetet, dock utan att anmäla denna frånvaro. Arbetsgivaren vidhöll, utan motivering, sitt beslut om uppsägning. Vid därefter hållen förhandling uppgav arbetsgivaren, att beslutet motiverats av att arbetstagaren, trots tidigare förseelser och härför givna tillrättavisningar, ånyo försummat sitt arbete. Enligt arbetsgivarens mening blev även den oanmälda frånvaron "redovisad" vid förhandlingen, ehuru diskussion ej förekom om "påföljder för denna". Arbetstagaresidan hävdade däremot, att frånvaron endast nämnts "i förbigående" och endast "som ett tecken på" att arbetstagaren "visat mindre god ordning". I förnyat beslut vidhöll arbetsgivaren, ånyo utan motivering, uppsägningen.

I stämningsansökan yrkade arbetstagaresidan bl. a. att arbetstagaren skulle återfå anställningen, enär inträffade förseelser endast varit av lindrig art men avtalsenlig tillrättavisning ej givits. I skriftligt svaromål tillbakavisades detta yrkande av arbetsgivaren med hänvisning till att tillrättavisning förevarit. Vid muntlig förberedelse och huvudförhandling förklarade sig arbetsgivaren alternativt grunda sitt bestridande av käromålet på den oanmälda frånvaron, vilken utgjorde grov försumlighet. Härtill genmälde arbetstagaresidan dels att arbetsgivaren genom att först vid förberedelsen vid AD åberopa grov försumlighet förlorat rätten att avskeda arbetstagaren med stöd av avtalets regler om avsked på grund av grov försumlighet dels att arbetsgivaren till följd av 14 § LAD och avtalets förhandlingsordning i vart fall ej i detta mål vid AD ägde framföra dylikt påstående. Samtidigt förklarade sig arbetstagaresidan beredd att ingå i förhandlingar rörande eventuell grov försumlighet därest AD skulle finna att arbetsgivaren alltjämt ägde göra gällande denna grund. — Avvisning yrkades inte.

[79] I 6.2.1.3 har också pekats på den med Petroleumavtalens bestämmelse snarlika bestämmelse som ingick i SAV:s förslag till nytt statligt huvudavtal efter Slottsbacksavtalet. Ej heller av denna bestämmelse eller av förslaget i övrigt framgick vilken bundenhet part avsågs få av framförda yrkanden och grunder.

[80] För processen vid AD gäller i första hand reglerna i 4: 1—11 LARA, vilka i olika hänseenden avviker från reglerna i 42 kap. RB, samt subsidiärt RB:s regler om rättegång i dispositiva tvistemål vid underrätt. RB 13: 3 hör till de därvid tillämpliga reglerna. Rättegången vid AD behandlas dock icke.

AD behandlade först arbetsgivarens påstående, att frånvaron utgjort grund för avskedet och yttrade: "Denna ståndpunkt kan enligt arbetsdomstolens bedömande icke anses innefatta en sådan avvikelse från den bedömning, som närmast föranledde uppsägningen, att överstyrelsen (i. e. arbetsgivaren) i och för sig skulle vara förhindrad att gentemot personalförbundets (i. e. arbetstagareorganisationen) talan göra ståndpunkten gällande".

AD behandlade därefter påståendet, att arbetsgivaren "förlorat rätten" att åberopa frånvaron som grund. AD fann härvidlag först, att förlust ej inträtt genom vad som förevarit vid förhandlingen. Det måste visserligen "ha legat nära till hands" för motparten att uppfatta försummelsen i arbetet som "den enda ... åberopade grunden för uppsägningen". Frånvaron hade emellertid "berörts" på visst sätt och arbetsgivarens agerande "kan därför icke anses innebära en begränsning av grunden" till enbart försummelsen i arbetet. — Underlåtelsen att i det skriftliga svaromålet alternativt åberopa frånvaron fann AD vara något "(F)rån processuell synpunkt ... anmärkningsvärt", men det innebar dock ej förlust att åberopa frånvaron "som grund för uppsägningen".

AD behandlade slutligen frågan om hinder förelåg för prövning jämlikt 14 § LAD. AD fann så vara fallet. "Det måste ... anses ha *ålegat* skolöverstyrelsen att vid denna förhandling *uttömmande* redogöra för de förhållanden, som överstyrelsen lade till grund för uppsägningen".[81] Så skedde ej, varför motparten ej "haft anledning räkna med" att frånvaron var en särskild grund för uppsägningen. "Denna grund blev därför ej heller föremål för bemötande och diskussion, och den kan följaktligen ej heller anses ha varit föremål för avtalsenliga förhandlingar".

AD vilandeförklarade målet i avvaktan på avtalsenliga förhandlingar.

Genom beslut — AD 1960: 9 — skiljde AD målet ifrån sig,

Arbetstagareorganisationen hade återkallat sin talan men yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med stöd av RB 18: 3 och 18: 6 med motiveringen, att motparten genom sitt uppträdande föranlett onödig rättegång och kostnad.[82]

AD:s majoritet höll med om detta. Den principiella motiveringen härför var, att parts underlåtenhet att "vid förhandlingen klart angiva och motivera sin ståndpunkt i sak kan..., om underlåtenheten är uppsåtlig eller kan läggas parten till last som vårdslöshet eller försummelse, medföra skyldighet att — oavsett tvistens slutliga utgång — ersätta motparten hans kostnader i ett mål, som anhängiggjorts till följd av en sådan underlåtenhet".

Arbetsgivareledamöterna instämde med majoriteten i kritiken av arbetsgivarepartens agerande vid förhandlingen och konkluderade att "(F)örhandlingen gällde följaktligen icke grov försumlighet (i. e. frånvaron i detta fall) som uppsägningsanledning". Försummelse som avses i RB 18: 3 förelåg därför på arbetsgivaresidan, men sådan försummelse förelåg även på arbetstagaresidan. Anledningen härtill var att, då frånvaron var känd för arbetstagareparten före stämningen vid AD, en omsorgsfull prövning av tvisten borde ha givit vid handen, att det var meningslöst att stämma om enbart lindrig försummelse.

Det tredje målet av intresse i förevarande sammanhang är 1963: 29.

Sedan en arbetstagare slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid, har arbetsgivaren, under förmenande att avtalets uppsägningstid gällde, gjort avdrag

[81] Min kurs.
[82] Se om dessa regler Jacobsson, sk. kap. X och XII.

på lönen. Tvist om avdragets berättigande uppkom och gjordes till föremål för lokala och centrala förhandlingar, varvid arbetstagaresidan hävdade, att särskilt avtal förelåg att ej tillämpa uppsägningstid. Enighet kunde ej nås och i protokollet antecknades detta samt att förhandlingen därför "förklarades avslutad". Arbetstagaresidan begärde senare, att nya förhandlingar om kravet på utbetalning av det innehållna beloppet skulle upptagas. Motparten vägrade, och tvist uppkom om det berättigade i denna vägran.

AD yttrade härom först: "Den förhandlingsskyldighet, som enligt gällande förhandlingsordning åvilar en part, måste anses fullgjord då förhandling rörande den fråga, beträffande vilken förhandling påkallats, ägt rum och förhandlingen förklarats avslutad utan att uppgörelse kunnat nås. Så har skett i förevarande fall, och det har ej ens påståtts att parterna ha överenskommit att återupptaga förhandlingarna vid en senare tidpunkt".

Från arbetstagaresidan hävdades dock att en *ny* tvist förelåg därför att det framkommit att motparten ej längre "grundade någon invändning på föreskriften om uppsägningens form". Arbetsgivaresidan bestred att dylik invändning framställts och menade för övrigt att tvisten ej förändrats även om invändning framställts.

AD underkände arbetstagaresidans ståndpunkt med följande motivering: "Att i en tvistefråga en invändning frånfalles innebär uppenbarligen icke — lika litet som att en ny invändning framställes, exempelvis i en senare rättegång — att själva tvistefrågan förändras. Även om den ifrågavarande invändningen framställts — vilket är stridigt mellan parterna — medför således icke klarheten om att den icke göres gällande att ny förhandling i tvistefrågan skall äga rum mellan parterna".

I 1972: 18 aktualiserades åtskilliga frågor. Endast vissa av dem är av intresse i sammanhanget.

En arbetstagare hade uppsagts den 19 augusti 1969. Det vitsordades att detta endast skett muntligen. I kollektivavtalet stadgades att "krav enligt detta avtal skall... framställas ... inom fyra månader". Arbetstagareorganisationen påtalade den 26 september 1969 uppsägningen och krävde att denna skulle förklaras ogiltig. Sedermera — möjligen först i stämningsansökan den 26 maj 1971 — åberopades som grund härför att uppsägningen ej skett skriftligt.

Arbetsgivaren gjorde preskriptionsinvändning mot grunden under anförande att avtalsbestämmelsen innebar "att både det anspråk som hävdas och de grunder på vilka anspråket stödjes skall på föreskrivet sätt ha framställts inom fyramånadersfristen". Arbetstagareorganisationen tog avstånd härifrån och menade att "(V)ad som är underkastat preskription ... är endast 'krav' ". Däremot kvarstod möjligheten att "åberopa nya grunder för ett krav av ifrågavarande slag".

AD gav arbetstagaresidan rätt. Domstolen uttalade att avtalsbestämmelsen inte kan "antagas hindra att efter fyramånadersfristen en alternativ grund åberopas för ett tidigare framställt yrkande, såvida inte därigenom hela tvistefrågan förändras eller med andra ord fråga blir om ett helt nytt anspråk". Detta ansågs ej vara fallet varför AD upptog grunden till prövning.

Ett annat mål av intresse i sammanhanget är 1958:26.

En arbetsgivare hade gjort löneavdrag med 200 kronor såsom "skadestånd" för "brott mot kollektivavtalet" till följd av arbetsnedläggelse. Vid AD anförde arbetsgivaresidan att avtalsbrottet utgjordes av brott mot den av kollektivavtalet följande fredsplikten. Motparten gjorde behörighetsinvändning under förmenande att "denna

(grund) icke hade varit föremål för avtalsenliga förhandlingar". Ostridigt hade vid förhandlingarna — vid vilka från ingendera sidan klart angavs vad slags avtalsbrott som förelåg bl. a. därför att arbetstagaresidan redan från början vitsordade avtalsbrott — inte uttryckligen påståtts fredspliktsbrott.

AD yttrade i sina domskäl: "Vad först beträffar förhandlingsfrågan är i målet upplyst, att förhandlingar förts mellan organisationerna i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Dessa förhandlingar ha uppenbarligen avsett att lösa den tvist, som föranletts av att bolaget ansett sig berättigat att såsom skadestånd innehålla 200 kronor av envar arbetares ackordsöverskott, och tvisten måste därför anses ha varit föremål för avtalsenliga förhandlingar".

6.4.4 Yrkanden och grunder. Ändring av talan[83]

Inte i något av de i 6.4.3 refererade målen har fråga varit om kraven på *yrkandet* som processhandling. Vad som skall gälla härvidlag lämnas därför därhän för tillfället. Fallen tager upp kraven på *grunden* för parts yrkande. En hel rad preciseringar och klarlägganden av processuell natur göres därvid av AD.

Av 1959: 18, 1963: 29 och 1972: 18 framgår, att den processuella företeelsen "grund" i dess tekniskt-juridiska betydelse skall iakttagas i förhandlingsordningen. Detta gäller oavsett partsställningen i förhandlingen. Såväl den part som begär förhandlingen som motparten skall anföra "grund" för sitt yrkande. I vilken relation "grunden" står till "tvisten"[84] klargöres icke. Uttryckssätten i målen låter emellertid antyda att AD låtit sig ledas av RB:s reglering. Samma gäller frågan vad AD mera i detalj menat "grund" vara för något.

Av 1959: 18, sammanställt med 1960: 9, framgår att den processuella företeelsen "åberopande" i dess tekniskt-juridiska betydelse ävenledes skall iakttagas i förhandlingsordningen. I målet var fråga endast om "svarandens" i förhandlingsordningen skyldighet att "åberopa" viss omständighet. Ordalagen ger starkt stöd för att sammanlunda skall gälla även för "käranden" i förhandlingsordningen. Av 1959: 18 följer sålunda att part ej fullgjort kravet att "motivera sin ståndpunkt i sak" endast genom att *beröra* viss grund för den intagna ståndpunkten (yrkandet). Det krävs ett större mått av precisering. AD uttalar ej explicit i målet att därvid skall krävas att parten *åberopar* förhållandet, men det ligger nära till hands att tolka fallet såsom innehållande ett sådant krav. — Klarhet härvidlag vinnes genom 1972: 18. Vad AD närmare förstått med begreppet "åberopande" låter sig ej avgöra, men även i detta avseende ligger en hänvisning till RB:s begreppsvärld nära tillhands. AD gör en åtskillnad mellan att "åberopa" och "beröra" viss omständighet. AD uppställer sålunda ett krav på precision som har motsvarighet i den ordinära proces-

[83] Jmfr allmänt 4.4.3 och 11.8.2.

[84] AD använder i bägge målen ordet "tvist" respektive "(tviste)fråga" för att beteckna "saken". I RB förekommer för övrigt uttrycken "tvist" och "fråga" som synonymer till termen "sak". Se t. ex. 10: 17 respektive 13: 6. Jmfr härom Ekelöf, Rättegång I, s. 23 och densamme, Processuella grundbegrepp, s. 64.

sen.[85] — Samtidigt är det viktigast att markera att alltför stora krav inte får ställas på parterna för att dessa skall anses ha åberopat rättsfakta. I 1974: 4 accepterades sålunda att en tvistefråga "varit aktualiserad" vid förhandlingssammanträde.

AD diskuterar inte heller *hur* det skall avgöras om part velat "åberopa" eller endast "införa" visst förhållande respektive *från vems utgångspunkt* det skall bedömas om part uppfyllt de för "åberopande" uppställda kraven på precision. — Av domskälen i 1958: 19 framgår att det avgörande i förstnämnda hänseende är vad part själv säger. Om parten säger sig "åberopa" något skall detta tagas för gott.[86] — I sistnämnda hänseende skiljer sig situationen i förhandlingsordningen ifrån domstolsprocessen i så måtto som ingen tredje person (domare) finnes närvarande. Avgörande är i stället vad motparten uppfattat. AD har dock inte stannat vid vad motparten uppfattat utan utvidgat området till vad motparten "haft anledning" uppfatta. Huruvida part uttryckt sig med sådan precision att "åberopande" föreligger skall därför avgöras med hänsyn till vad motparten uppfattat eller bort uppfatta. Det är dock påtagligt, att bedömningen av vad motparten haft anledning räkna med sker utefter synnerligen objektiva linjer. I 1959: 18 befanns motparten vara i god tro och "åberopande" ansågs därför ej föreligga. Vad konsekvensen för motparten skulle ha blivit om han befunnits vara i ond tro hade AD ej anledning befatta sig med. Det vill dock synas som om förhandlingsskyldigheten skulle ansetts fullgjord.[87] Om det vid senare förhandling eller vid AD befinnes att motparten varit i god tro föreligger ett fall av ändring av förhandlingstalan, medan så ej är fallet om motparten anses ha varit i ond tro.

Vidare bygger målen på *existensen* i förhandlingsordningen av institutet "tillåten ändring" av "ståndpunkt". Särskilt tydligt är detta i 1963: 29. Men även 1959: 18 måste bygga härpå. När AD finner, att åberopandet av grov försumlighet som grund för avsked (istället för den tidigare åberopade grunden försumlighet) icke utgör otillåten "avvikelse" från tidigare "bedömning", är det svårt att se annat än att ordet "avvikelse" användes som synonym till ordet "ändring" i RB 13:3.

I målen är fråga om *verkan* av att part *ändrat grunden för sin talan*. I målen finner AD det förhållandet, att ändring, som skett genom att part åberopat ny omständighet (1959: 18 och 1972: 18) respektive frånfallit invändning (1963: 29)[88] icke medfört att "tvisten"[89] förändrats, En olikhet föreligger såtillvida som AD i 1963: 29 generellt och utan undantag förklarar att ett frånfallande av invändning ej ändrar tvistefrågan, medan AD i 1959: 18 i

[85] Se härom Boman, s. 14 ff, sk. s. 15. Boman skiljer mellan att "åberopa" och att "införa" något i processen. Införandet kan ske t. ex. genom ett omnämnande.
[86] AD har sålunda intagit en ståndpunkt, som Boman kallar objektiv. Ibidem, s. 14.
[87] Jmfr 1974: 4.
[88] AD jämställer uttryckligen frånfallande av invändning med framställande av ny sådan.
[89] Jmfr om ordet "tvist" i not 84 ovan.

fråga om åberopande av ny omständighet endast uttalar sig om verkan av att den förhandenvarande nya omständigheten framfördes. En dylik distinktion passar med regleringen i RB 13: 3, där inskränkning av talan tillåts utan begränsning, medan ny omständighet får åberopas blott såvitt "saken" ej därigenom ändras.

Är det *tillåtet* att i förhandlingsordningen *ändra grunden* för yrkandet om "tvisten" inte ändras?[90] Att ändringar varigenom "tvisten" förändras *icke* får göras utan motpartens samtycke följer av den i 6.2.1.3 diskuterade principen att part är skyldig att vid sammanträde förhandla endast om tvistefråga för vilkens behandling sammanträdet utlysts. — Vad skall gälla om tvisten icke ändras?

Av 1963: 29 framgår, att part äger frånfalla *invändning(ar)* i en bestämd tvistefråga. Kan även *omständighet(er)* frånfallas? — I 1959: 18 var denna fråga aktuell i formen av spörsmål om underlåtenhet att klart åberopa viss omständighet skulle "anses innebära en begränsning av grunden".[91] Inskränkning befanns icke föreligga, men det är tydligt att AD ansåg underlåtenhet att åberopa omständighet, som införts i förhandlingarna, i och för sig kunna innebära en inskränkning. AD framför inga skäl för att rätt att med bindande verkan inskränka talan genom att frånfalla omständighet(er) bör förekomma i förhandlingsordningen. Man kan antaga, att detta beror på att AD funnit sådan rätt lika självklar som motsvarande rätt i den ordinära processen.[92] Om särskilda regler skall gälla för inskränkning i förhandlingsordningen i förhållande till ordinär process ger AD:s motivering ej stöd för att taga ställning till. Domskälen förmedlar snarast intryck av att AD använt RB:s begreppsapparat. Inskränkning kan ske i förhandlingsordningen med verkan i senare led i denna. — Ehuru AD inte uttalar sig därom kan part senare under förhandlingarna eller vid AD återtaga frånfallet åberopande.[93] Detta gäller dock inte preskriptionsinvändning, som tidigare frånfallits.[94]

Kan part åberopa ny(a) omständighet(er) respektive invändning(ar)? Vad först angår tillåtligheten över huvud att — utan att själva tvisten förändras — göra nya åberopanden, är rättsläget klart. Sådan rätt föreligger. Tydligt är att 1959: 18 och 1972: 18 innebär att det principiellt är tillåtet att vid senare tillfälle under en förhandlingsomgång än första förhandlingen åberopa ny(a) omständighet(er). Eftersom detta är tillåtet vid AD måste det nämligen också — och i än högre grad — vara tillåtet i förhandlingsordningen. Denna har ju bland annat funktionen att vara lägre instans i förhållande till AD och vidare "att ge parterna i tvisten möjlighet att bedöma huruvida tvistefrågan bör underställas rättslig prövning".[95] Konsekvensen av AD:s stånd-

[90] Om tvisteidentitet och ändringar, varigenom "tvisten" förändras, se 11.8.2,
[91] Man får utgå ifrån, att AD använt termen "begränsning" som en substantiv synonym till RB:s verb "inskränka".
[92] Se härom Ekelöf, Rättegång II s. 120, Hassler, s. 121.
[93] Jmfr nedan vid diskussionen om framförande av nya åberopanden.
[94] Jmfr nedan samt 13.11.1.
[95] 1960: 9.

punktstagande blir just att part tillåtes "åberopa" ny omständighet med verkan i högre instans i förhandlingsordningen.

Är denna rätt att åberopa ny(a) omständighet(er) villkorad vid senare än första möjliga förhandlingstillfälle eller vid högre instans i det arbetsprocessrättsliga instanssystemet?

I RB gäller som principiell huvudregel, att part har rätt att i hovrätten åberopa nya fakta och bevis.[96] Efter lagändring 1971 är huvudregeln dock ganska uttunnad. Part äger åberopa nya rättsfakta respektive bevis endast om han antingen "gör sannolikt, att han haft giltig ursäkt för sin underlåtenhet att åberopa omständigheten eller beviset vid underrätten, eller om det av annan särskild anledning bör tillåtas att omständigheten eller beviset åberopas". Tidigare var denna rätt villkorad endast för att förebygga klara fall av missbruk. Om part underlåtit att åberopa omständigheten i otillbörligt syfte eller av grov vårdslöshet var han förlustig rätten att åberopa den i hovrätten.

För arbetsprocessens del kan det inte ifrågakomma att utan uttryckligt avtalsstöd godtaga några som helst inskränkningar i rätten att tillföra nytt processmaterial.[97] Med hänsyn till de djupgående rättsverkningar, som en preklusionsregel av den typ RB 50: 25 utgör, har för parterna, kan det bestämt inte antagas att avtalsparterna utan att explicit ge uttryck härför i avtalet skulle påtagit sig en begränsning av sin handlingsfrihet av ifrågavarande art. Det saknas avtalsstöd för preklusion av icke åberopade omständigheter så länge tvisten är föremål för behandling inom förhandlingsordningen eller vid AD.

Från sagda regel finnes ett undantag, nämligen såvitt avser åberopande av de omständigheter, som utgör förutsättningar för förlust av talerätt. Regelmässigt innehåller avtalen talerättsfrister, vanligen avseende såväl lokal som central förhandling och rättegång vid AD. Fristen för påkallande av lokal förhandling är en preskriptionsfrist och de övriga fristerna av typen rättsmedelsfrister. De omständigheter, vilka tillhopa kan ge upphov till förlust av talerätt som rättsföljd, måste åberopas så snart det kan ske, dvs vanligen när part inträder i förhandling respektive första gången för talan vid AD.[98] Sker ej detta kan omständigheterna ej vidare åberopas.

Rätten att tillföra nytt processmaterial är — med angivna undantag — obegränsad. Därmed är inte sagt att part alltid skall behöva finna sig i att motparten opåtalat tillför tvisten nytt material senare än under lokal förhandling; skadestånd kan komma att drabba försumlig motpart.[99] Det är heller inte sagt att part alltid behöver finna sig i att det nytillkomna materialet inte blir föremål för fullständig behandling i förhandlingsordning; nya förhandlingar kan komma att få upptagas.[1] — Den principiella huvudregeln framstår för övrigt som naturlig nog när det gäller ett privat utom-proces-

[96] RB 50: 25. Se härtill Ekelöf, Rättsmedlen, s. 44 f och Hassler, s. 299 f.
[97] I tvister där AD dömer i andra instans är RB 50: 25 tillämplig, 5: 3 st. 1 p. 3 LARA.
[98] Se vidare 13.11.1 och 13.11.2.
[99] Se härom vidare 6.4.5.
[1] Se härom vidare 6.4.6.

suellt tvistelösningsförfarande. Alltför stora krav får ej ställas på förhandlarnas noggrannhet och förutseende. Vidare måste hänsyn tagas till att även tvisteförhandlingarna rymmer inslag av förhandlingstaktik. I vart fall i den mån dylika överväganden är ägnade att underlätta samförståndslösningar är de tydligtvis av godo. Risken för en alltför ytlig tvistebehandling kan, därest yrkande om förnyade förhandlingar icke framställes, botas genom återförvisning.[2]

Inledningsvis i detta avsnitt framhölls, att AD ej haft att taga ställning till kraven på *yrkandet*. Om man skulle bedöma kraven på yrkandet med ledning av AD:s sätt att behandla kraven på åberopande av grund för talan, ligger det nära till hands att antaga, att AD även i detta hänseende skulle låta sig influeras och styras av RB:s reglering av kraven på yrkandet i den ordinära processen. I fråga om med vilken precision yrkandet skall framläggas har AD — utan att närmare ange kravet på precision — fäst avgörande betydelse vid vad motparten objektivt bedömt haft anledning att uppfatta.[3] En parallell till situationen i fråga om åberopandet av grunden föreligger sålunda.

Rätten att *ändra* yrkandet respektive att *framställa nya* yrkanden måste vara obegränsad när inte uttryckliga lag- eller avtalsbetsämmelser föranleder till annat. I avtalen finns endast regler, som begränsar rätten att framställa talerättsinvändningar till följd av överskridna talerättsfrister.

6.4.5 Frågor om brott mot skyldigheten att ingå i saklig överläggning

I 6.4.1 och 6.4.4 restes frågan om skyldigheten att ingå i saklig överläggning är av relevans i sammanhanget. Kan part befinnas ha brutit mot skyldigheten att ingå i saklig överläggning, om han brister i framläggandet av yrkande och grunder?

Som framgick i 4.4.3 innebär skyldigheten att ingå i saklig överläggning med motparten åliggande för part att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak. Det är dock ej obetingat nödvändigt att part, som begär förhandling, klart anger och motiverar sin ståndpunkt *vid förhandlingssammanträde* om så redan skett i skriftlig förhandlingsframställan.[4] Förhandlingspåkallande part har vidare inte någon skyldighet att tillse att motparten *bemöter* framställt yrkande.[5]

Part skall ingå i saklig överläggning. Det ligger nära till hands påstå att om part angett sitt yrkande och grunden härför på ett sådant sätt att förhandlingen kommit att på ett mera markant sätt avvika från det centrala i parts position, part inte fullgjort sin skyldighet att ingå i saklig överläggning.

[2] Se vidare 6.4.6 och hänvisningarna där.
[3] 1942: 63 III och 1974: 4.
[4] 1965: 28. Jmfr vidare 4.3.3.
[5] Ibidem. Se även 1974: 4.

Försiktighet bör dock iakttagas. Brott mot förhandlingsskyldighet kan inte gärna anses föreligga med mindre parts uppträdande framstår som klandervärt. Ytterligare torde motpartens goda respektive onda tro böra tillmätas betydelse. Anledningen till att förhandlingen fått en slagsida kan ju bero på att motparten inte tillräckligt noga penetrerat parts ståndpunkt och därmed inte förstått var denna haft sin tyngdpunkt. Detta är av betydelse när part inte ändrat sin talan utan framlagt alla sina ståndpunkter, men inte noga angivit deras inbördes betydelse.[6]

Hur stora krav skall ställas på part? — I 6.4.4 har konstaterats att, med undantag för begränsningar som har klart stöd i avtalet, det måste föreligga en obegränsad rätt för part att tillföra förhandlingen nytt material. En väg när det gäller att bestämma hur gränserna för uppfyllande av skyldigheten att ingå i saklig överläggning skall dragas, vore att anknyta till rätten att tillföra nytt material. I sådant fall skulle brott mot förhandlingsskyldigheten i praktiken aldrig föreligga. Emot en sådan lösning talar att missbruk ej skulle kunna angripas. Låt vara att ett betydande mått av taktiska överväganden och dispositioner måste accepteras i förhandlingsordningen.[7] Sådana taktiska dispositioner, vilka på parts förvållande förrycker förhandlingens inriktning, bör dock kunna angripas. Man kunde tänka sig att part som avsiktligt eller av vårdslöshet — eventuellt grov — tillfört tvisten nytt material först på ett senare stadium skulle anses ha brutit mot honom åvilande förhandlingsskyldighet, trots att han har rätt att införa materialet. Samma regel kunde tillämpas när part frånfaller tidigare yrkanden och grunder respektive framställer nya yrkanden eller åberopar grunder, vilka tidigare endast framförts.

I rättspraxis har frågan om förhandlingsskyldighetens innebörd i förevarande hänseende behandlats endast vid ett tillfälle, 1959: 18 och det därtill anknytande 1960: 9. Utgången i detta mål ligger i linje med vad som föreslagits. AD uttalade sig dock inte om andra situationer än de i målet föreliggande.

I 1959: 18 *åberopade* part först i AD omständighet, som han tidigare blott *framfört*. Förhandlingsskyldigheten ansågs ej fullgjord. Skälet härför var att motparten ej "haft anledning räkna med" att visst påstående anfördes som "grund". Om därför part angivit sin ståndpunkt i dess helhet men av någon anledning — förhandlingstaktik eller annat — förlagt tyngdpunkten till annat än det i verkligheten centrala och därför inte *åberopat* viss grund, är förhandlingsskyldigheten ej fullgjord om motparten varken förstått eller haft anledning förstå partens ståndpunkt ändå. Det vållande, som låg felande part till last i 1959: 18, bör även anses innebära att parten brutit sin avtalsenliga förhandlingsskyldighet.[8]

[6] Jmfr 6.4.4 vid not 86 ovan hur det skall avgöras om part "åberopat" visst förhållande eller ej.

[7] Jmfr om taktiska dispositioner av det slag som här diskuterats allmänt Edlund, s. 97.

[8] Denna fråga blev ej prövad i målet och ej heller i det anslutande 1960: 9 av den anledningen att påstående om att brott mot förhandlingsskyldigheten förelåg inte framfördes. Jmfr referat av 1960: 9 i 6.4.3.

Om den framlagda åsikten angående förhandlingsskyldighetens innebörd accepteras blir konsekvensen, att taktiska överväganden vid genomförandet av en förhandling tillåtes inom vida gränser. Möjligheten att tillföra processen nytt material är nästan obegränsad och därmed även möjligheten till taktiska dispositioner. Part kan däremot drabbas av skadeståndsansvar för brott mot förhandlingsskyldigheten när förhandlingstekniken får anses vara avsiktligt vilseledande eller vårdslös. Utrymmet för helt påföljdsfria taktiska dispositioner skulle vara mindre.

6.4.6 4: 7 LARA. Central förhandling

4: 7 LARA — liksom tidigare 14 § LAD — uppställer som förutsättning för prövning av "tvist" vid AD att avtalsenliga förhandlingar ägt rum. Hur skall detta lagrum tillämpas när part ändrar processmaterialet?

Avgörande för den fortsatta behandlingen är att konstatera att rättegångsförutsättningen i 4: 7 LARA är dispositivt. Om part vid AD ändrar processmaterialet, kan detta inte föranleda avvisning av målet därest så ej yrkas av motparten. Yrkas i denna situation endast vilandeförklaring är AD visserligen inte bunden av yrkandet, men anledning saknas att ej bifalla det.

Kan varje avvikelse från vid förhandlingarna framförda yrkanden och omständigheter föranleda avvisning (respektive vilandeförklaring) eller bör krävas att ändringen på ett mera markant sätt påverkar tvisten? Yrkande om avvisning skall bifallas så snart tidigare förhandlingar inte uppfyller kraven på "saklig överläggning". Först genom att inträda i "saklig överläggning" har part fullgjort honom åvilande förhandlingsskyldighet och först därmed är kravet i 4: 7 LARA, att AD är behörig endast om "förhandling ... som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan" uppfyllt. Som framgår av 6.4.5 medför detta att det föreligger en relativt vidsträckt rätt för part att på yrkande få tvisten avvisad (eller vilandeförklarad) av AD för förnyade förhandlingar.

Frågan har inte ställts på sin spets i rättspraxis. Ett par avgöranden är dock av intresse. I 1959: 18 förklarade sig AD obehörig att pröva instämd tvist. Motiveringen var att part till följd av motpartens försumlighet "ej haft anledning räkna med" att viss omständighet framfördes som grund och därför ej bemött den. Avtalsenliga förhandlingar hade av denna anledning ej förevarit. Utgången ligger i linje med det svar, som givits på den ställda frågan. Sammalunda är fallet med 1974: 4, där AD fann att visst yrkande "aktualiserats" på ett sätt, som givit part tillfälle att yttra sig. Förhandlingsskyldigheten ansågs därmed fullgjord och AD följaktligen behörig trots att part ej yttrat sig om yrkandet. Ytterligare kan hänvisas till 1950: 43 och 1964: 2, som avsåg först vid AD framställd kvittningsinvändning. I bägge målen yrkades att invändningen skulle avvisas därför att förhandlingar ej förevarit om invänd-

ningen. Yrkandena bifölls.[9]

Emot den föreslagna lösningen kan 1958: 26 synas tala.[10] Ehuru AD:s domskäl, som Sigeman med rätta anför,[11] är "föga upplysande" torde likväl framgå att AD inte uppfattat påståendet om fredspliktsbrott som en *ny* grund utan endast som en precisering av rubriceringen av den från början åberopade grunden. AD ogillade invändningen om rättegångshinder med motiveringen att förhandlingarna "uppenbarligen avsett att lösa den tvist, som föranletts av att bolaget ansett sig berättigat att såsom skadestånd innehålla 200 kronor av envar arbetares ackordsöverskott". I detta relativt skarpa uttryckssätt synes ligga en fingervisning till arbetstagaresidan att dess invändning saknade underlag. Arbetstagaresidan måste — eller borde — ha förstått att arbetsgivaren syftat på fredspliktsbrott, låt vara att han även kan ha ansett annat avtalsbrott tillika föreligga. Situationen — arbetsnedläggelse — och det yrkade skadeståndets belopp — 200 kronor — talar sitt tydliga språk. Förhandlingarna har därför täckt förfarandets karaktär av fredspliktsbrott. Rubriken till referatet styrker denna tolkning.

Den av AD 1959: 18 intagna ståndpunkten kan i ett visst hänseende förefalla en smula vansklig. AD är jämlikt undantagsregeln i 4: 7 LARA behörig att pröva en tvist utan att avtalsenliga förhandlingar förevarit i fall "för förhandlingen mött hinder, vilket icke berott av käranden". Man kan tycka att undantagsregeln skulle vara tillämplig eftersom situationen är den, att för förhandlingar mött det hindret att förhandlingar ej kommit till stånd rörande yrkande eller omständighet till följd av svarandens underlåtelse att klart ange detta. Hinder, som icke berott av käranden, kan sålunda sägas ha förelegat. — Detta är i själva verket också fallet. Dock är att märka att yrkande om avvisning — och inte yrkande om omedelbar prövning — framställdes. Redan av denna anledning uppkommer ingen konflikt med undantagsregeln i 4: 7 LARA. Men även bortsett härifrån är det tveksamt om undantagsregeln bör tillämpas annat än i mera kvalificerade fall. Vid partiell förhandlingsvägran — och om sådan rör sig när part avsiktligt förtigit yrkande eller grund — torde undantagsregeln få tillämpas med varsamhet.[12]

Om avvisning (eller vilandeförklaring) inte yrkas, kan återförvisning ex officio ifrågakomma. I denna situation torde återförvisning böra tillgripas med försiktighet med hänsyn till att part, som önskar ytterligare förhandlingar, kan få till stånd dylika genom att yrka att målet avvisas eller får vila.

Hur gestaltar sig situationen i förhandlingsordningarna? I dessa saknas direkt motsvarighet till behörighetsregeln i 4: 7 LARA varför man kan ifrågasätta om part kan framtvinga att tvist återupptages till lokal förhandling när utökning av processmaterialet sker på central nivå. — Närmast i linje med utgången i 1959: 18, sammanställd med den av AD i övrigt upprätthålla och

[9] Om kvittningsförklaringen framställes som sakinvändning eller som kvittningsyrkande bör sakna betydelse. Jmfr vidare vid not 68 i 13.12.2.
[10] Jmfr referat i 6.4.3.
[11] s. 315 not 26.
[12] Jmfr 5.2.4 och 5.2.5.

i 14 § LAD samt 4:7 LARA inneslutna[13] principen, att avtalad instansordning skall iakttagas, ligger att detta skall kunna ske. Vidare är det bäst förenligt med förhandlingsordningarna att medge att nya förhandlingar upptages när tidigare förhandlingar inte uppfyller kravet på "saklig överläggning". Part bör alltså kunna få förhandlingar återupptagna på lokal nivå. Detta bör i vart fall gälla inom det område där lokal part har en självständig rätt att få förhandla.[14] — Om återförvisning inom förhandlingsordningen kan ske diskuteras i 7.4.6.

6.4.7 Andra konsekvenser

Det tredje i 6.4.1 angivna, med frågan om innehållet i parternas skyldighet att framlägga sina yrkanden och grunder härför besläktade problemet, är om beslut i förhandlingsordningen blir rättskraftiga och därför ett hinder mot nya förhandlingar uppkommer när förhandlingarna slutförts.[15] I korthet förhåller sig härmed på följande vis.

Rättskraft, i betydelsen att förhandlingslösning för framtiden normerar den tvist, som lösningen avser och därmed även utgör hinder mot förnyade förhandlingar rörande tvisten, är knuten till förhandlingslösningar rörande tvister. Rättskraften omfattar dels åberopade eller anförda omständigheter (invändningar) dels omständigheter (invändningar) vilka kunnat åberopas utan att "tvisten" skulle förändrats. I fråga om framställda yrkanden synes man kunna antaga att AD skall låta sig influeras av RB:s reglering. Att rättskraft tillerkännes förhandlingslösningar på angivet sätt medför att parterna i förhandlingsordningen har all anledning att noga precisera och framlägga sina yrkanden och grunderna härför. Underlåtelser härutinnan *kan* få den konsekvensen att vad som ej framlagts prekluderas.

Det fjärde besläktade problemet är samspelet mellan framläggande av yrkande och grunder samt reglerna om preskription.[16]

Preskriptionsfristerna i avtalen är relativt korta. Preskriptionsreglerna är utformade som taleregler. Preskriptionsavbrott innebär att part bibehålles vid sin talerätt. Preskriptionsavbrott kommer vanligen till stånd genom att part begär förhandlingar och därvid preciserar sin begäran till att avse bestämda, konkreta fall av tvistiga förhållanden.

I fråga om sambandet mellan preskriptionsregler och kraven på framläggande av yrkande och grunder får det sagda till konsekvens att endast yrkanden som hänför sig till bestämda, individuella krav och som stödes på grunder, vilka innefattar påståenden om bestämda, individuella brott mot kollektivavtalet har preskriptionsavbrytande effekt. Även i detta hänseende

[13] Se Prop. 1928: 39, s. 195, 217, 244 och 251 samt Prop. 1974: 77, s. 174.
[14] Se härom 14.3.3.2.
[15] Se vidare kapitel 11.
[16] Se vidare kapitel 13.

kan därför underlåtelse att med klarhet precisera yrkande och grund få menliga konsekvenser. Kraven på förhandlings*framställan* får dock sättas lägre.[17] På samma sätt får antagas att preskriptions*invändning* är verksam endast om den framförts med erforderlig tydlighet. Den skall ha "åberopats".[18]

6.4.8 Sammanfattande och avslutande synpunkter

Varken lag eller avtal innehåller bestämmelser som anger vad parterna är skyldiga att iakttaga såvitt avser presentation av yrkanden och grunder. Rättskällan utgöres därför av praxis.

Bägge parter har att "åberopa" de "omständigheter", vilka utgör "grunden" för deras "yrkande" i "tvisten". Härvidlag bör part åberopa alla omständigheter enär icke åberopade omständigheter till följd av rättskraftsreglerna eljest blir prekluderade. Nya omständigheter, och över huvud alla sådana modifikationer vilka icke medför att det blir fråga om ny "tvist", skall framföras innan förhandlingarna om tvisten avslutats på avtalsenligt sätt *samt* tiden för tvistens förande till högre instans i förhandlingsordningen respektive AD utgått. Rättskraften uppkommer nämligen vid denna tidsfrists utgång. — Underlåtelser av part får dessutom, jämsides med sagda preklusionsverkan, den konsekvensen att parts talerätt preskriberas. Alternativt kan part — om rättskraft ännu ej inträtt — tvingas underkasta sig förnyade förhandlingar från förhandlingsordningens första instans igen. Dessutom har det påståendet framförts att brister i parts förhandlingsuppläggning i vissa fall skall kunna bedömas som brott mot den avtalade förhandlingsskyldigheten och därmed kunna föranleda skadeståndsansvar.

Denna bild återger tämligen strikt och hårt reglerat rättsläge. Man kan ställa frågan, om det är troligt att partspraxis i allmänhet överensstämmer med AD:s praxis. Tydligtvis kan denna fråga ej besvaras på grundval av det utnyttjade materialet. Full visshet kan nås endast genom fältundersökningar och sådana saknas.[19]

Här må blott göras några kommentarer till AD:s praxis som sådan. Det låter sig sägas att AD befinner sig i en besvärlig situation när den möter processuella problem av det särpräglade slag som det rört sig om i denna avdelning. Avtalsbestämmelser saknas, likaså utredningar om partspraxis. AD står därför inför problemet att formulera regler själv. Det måste då framstå som relativt nära till hands liggande att låta RB:s reglering påverka utformningen av ställningstagandena. RB innehåller en — låt vara ingalunda helt klar — reglering av hithörande spörsmål, som bland annat avser den situationen att

[17] Se närmare 13.9.1.
[18] Jmfr 13.11.1.
[19] I den förhandlingsrättsliga litteraturen har frågor av förevarande art behandlats endast av Hinze, s. 60 ff. Dennes framställning går väl att förena med det synsätt, som präglar AD:s praxis.

parterna disponerar över processföremålet. Vidare är att notera att RB gäller för processen vid AD. Det kan därför framstå som nära till hands liggande att influeras av de regler, som tillämpas i den sista instansen i tvistelösningsproceduren. Slutligen kan sägas att alternativa processordningar knappast står AD till buds som inspirationskällor.

Om alltså AD i det stora hela låtit sig vägledas av RB är det att notera att så ej alltid varit fallet. Ett fall där AD avvikit från RB är synen på rättskraftens karaktär av dispositivt processhinder såvitt avser förhandlingsöverenskommelser.[20] Ett annat fall[21] är att, när part vid AD — och troligen även i högre instans i förhandlingsordningen — tillför tvistefrågan nytt material, tvisten kan återförvisas till förnyade förhandlingar i enlighet med avtalets förhandlingsordning.

6.5 Bevisning

6.5.1 Inledning

Frågor rörande bevisning låter sig endast undantagsvis besvaras utifrån det material, som här analyseras. Bestämmelser härom saknas såväl i FFL som i förhandlingsordningarna. I avtalen förekommer visserligen regler av bevisnatur men dessa finnes regelmässigt bland avtalens "materiella" bestämmelser.[22] Härtill kommer att bevisfrågor inte har aktualiserats i praxis såvitt avser förhandlingsnivån utan i allt väsentligt blott såvitt avser AD-nivån.

I det följande skall några frågor rörande bevisning upptagas till diskussion dels de lege lata dels de lege ferenda.

6.5.2 Bevisbörda och bevisvärdering

I vad avser hur bevisningen skall *framläggas* och hur den skall *värderas* tiger lag, avtal och praxis helt. Bevisvärderingsfrågor har visserligen förekommit vid AD, men dessa har regelmässigt avsett bevisvärderingen vid AD. I fråga om *bevisbördespörsmål* är situationen densamma.

Särskilt i fråga om bevisbördans fördelning vid process inför AD har domstolen uttalat sig vid ett betydande antal tillfällen. I och för sig torde man kunna utgå ifrån att de av AD fastslagna bevisreglerna får genomslagskraft även i förhandlingsordningen. AD har emellertid inte ens antytt att parterna är skyldiga att iakttaga dessa regler som en del av förhandlingsskyldigheten. AD:s praxis i hithörande ämnen skall därför, med vissa undantag,

[20] Se närmare 11.5.4.
[21] Se vidare 7.4.
[22] Systematisk genomgång av avtalens materiella regler för att få fram bevisregler har inte gjorts. Stickprov visar emellertid att i vart fall bevisbörderegler förekommer, särskilt i samband med krav på ersättning av olika slag.

ej behandlas.[23]

Innan AD:s praxis i frågor rörande bevisvärdering och bevisbörda lämnas skall diskussionsvis framläggas några synpunkter på frågan om genomslag i förhandlingsordningen av AD:s praxis. Det låter sig nämligen väl säga att AD:s praxis kunde tillåtas att — om än med viss försiktighet — slå igenom i förhandlingsordningen. Om en fast och stabil praxis vuxit fram i AD, ligger det nära till hands anse att part som i förhandlingsordningen inte bryr sig om denna, har brutit mot honom åvilande förhandlingsskyldighet. Genom sin underlåtenhet har han förorsakat att förhandlingarna blir "ett slag i luften".

I praktiken har frågan betydelse främst om arbetsgivaren inte bryr sig om praxis. Det är arbetsgivaren som beslutar i förhandlingsordningen vid bristande överenskommelse mellan parterna. Om därför arbetsgivaren bortser från en bevisbörde- eller bevisvärderingsregel och i sitt beslut fasthåller vid sin avtalstillämpning uppkommer i vart fall ideell skada för motparten. Förhandlingarna får ett otillräckligt innehåll och måste därför fortsättas. Innan resonemanget föres vidare, må för jämförelsens skull blott anges att om part vid rättegång inte fullgör honom åvilande bevisbörda eller inte presterar tillräckliga bevis för att möta beviskravet, parten förlorar rättegången. I förhandlingsordningen är situationen en annan därigenom att besluten fattas av den ena av parterna.

Antag följande situation. Den som påstår att av parterna gemensamt upprättade ackordsräkningar (ackordssedlar) är felaktiga skall ha bevisbördan härför.[24] Beviskravets styrka för den bevisskyldige uppgår till "övertygande skäl".[25] Antag vidare att arbetsgivaren påstår att ackordsräkningen är felaktig och vägrar att utbetala lön enligt räkningen. Vid förhandling härom nöjer sig arbetsgivaren med att hänvisa till att "förmannen anser räkningen vara felaktig" eller framför en grund för sitt påstående som han insåg eller i vart fall borde ha insett inte tillfredsställa de beviskrav som AD uppställt. Arbetstagarna anser sig ha rätt och driver saken vidare. Fortsatta förhandlingar och i sista hand rättegång i AD blir erforderliga för att arbetstagarna skall kunna hävda sin rätt, ehuru dessa på sitt sätt är onödiga och kunnat undvikas om det ålegat arbetsgivaren att iakttaga vissa beviskrav. Har arbetsgivaren brutit mot honom åvilande förhandlingsskyldighet? Kan arbetsgivaren åläggas skadestånd för brott mot avtalad förhandlingsskyldighet, utöver eventuellt skadestånd för brott mot avtalets ackordslönebestämmelser?[26]

[23] Frågor rörande det justerade protokollets ställning i bevishänseende skall upptagas därför att protokollföring utgör en del av förhandlingsskyldigheten. Se härom 6.6.4. Vidare skall bevisbördefrågor i anslutning till preskription behandlas; 13.14. Bevisfrågor diskuteras även i 14.2.4.6.

[24] Detta har fastslagits av AD i 1965: 22 och 23 för där tillämpligt avtal, Elektriska installationsavtalet. Jmfr motsvarande regel för Byggnadsavtalets del, AD 1964: 2.

[25] 1965: 22 och 23. I 1964: 2 uttalade sig AD av olika anledningar ej om bevisstyrkan.

[26] Från eventuellt ansvar jämlikt RB 18: 6 för motpartens rättegångskostnader i AD bortses.

Alternativt kan situationen i stället vara den att arbetstagarna påstår att räkningen är felaktig, men att arbetsgivaren inte tager hänsyn till den bevisning härför, som arbetstagarna framlägger. För bedömning av om part brutit mot honom åvilande förhandlingsskyldighet spelar det ingen roll vem som i efterhand befinnes ha rätt i sakfrågan. Gemensamt för alla situationer är nämligen att fortsatta förhandlingar respektive process vid AD framtvingats av att ena parten ej iakttagit av AD för processen vid denna domstol fastlagda bevisbörde- och bevisvärderingsregler.

Som redan sagts kan man i AD:s praxis inte spåra någon antydan att part skulle kunna åläggas skadestånd för förhandlingsbrott varken i de mål som behandlar bevisbördesfrågor eller i de mål där förhandlingsskyldighetens innebörd behandlas. Å andra sidan har inte i något mål yrkats ansvar för brott mot förhandlingsskyldigheten av diskuterat slag varför AD ej tvingats taga itu med frågan.

Åtskilliga argument kan anföras *för* att underlåtelse i bevisbörde- och beviskravshänseende skall anses som brott mot avtalad förhandlingsskyldighet. — *För det första* skulle kraven på noggrannhet och omsorg i förhandlandet stiga och därmed även kvaliteten hos såväl förhandlingarna som besluten. Som en följd av höjd beslutskvalitet skulle — *för det andra* — besluten i förhandlingsordningarna materiellt sett bli riktigare vilket i sin tur — *för det tredje* — skulle tendera att medföra än färre centrala förhandlingar och processer vid AD. — *För det fjärde* kan sägas att det kan framstå som stötande för rättskänslan att part opåtalat i förhandlingsordningen, genom att sätta sig över normer, som tillämpas vid bedömning av bevisfrågor vid samhällelig konfliktslösning, skall kunna nå resultat som han inte nått om samhällets normer hade tillämpats. Särskilt stötande kan detta vara om part varit i ond tro beträffande sitt sätt att sköta förhandlingarna, dvs om han insett eller i vart fall borde inse att han handlade i strid med AD:s bevisregler. Än mera stötande är det om part därtill är i ond tro beträffande sin egen avtalstolkning. I det läget upprätthåller part en avtalstolkning, som han insåg eller i vart fall bort inse vara felaktig med medel som han insåg eller i vart fall bort inse inte skulle accepteras vid domstol![27]

Argument *emot* att låta AD:s bevisbörde- och bevisvärderingsregler slå igenom i förhandlingsordningen saknas inte. — *För det första* är att notera att bevisfrågor är komplicerade. Införes bevisregler med därtill knuten skadeståndssanktion ökas kraven på förhandlarna ganska avsevärt. — *För det andra* föreligger risk för att förhandlingsväsendet formaliseras till skada för möjligheterna att nå överenskommelser. Risken är att parterna låser fast sin argumentering och sina ståndpunkter vid bestämda bevisregler. — *För det tredje* täcker AD:s praxis inte annat än vissa typfall. Parterna skulle ofta inte

[27] Det förhållandet att part, om hans avtalstillämpning befinnes felaktig, kan ådömas skadestånd för avtalsbrott är en annan sak. Det som här diskuteras är inte ansvaret för felaktig avtalstillämpning utan ansvaret för att viss avtalstolkning upprätthålles genom att vid AD tillämpade bevisregler sättes åt sidan.

veta om den tvistefråga, som de diskuterar, täckes av AD:s praxis eller inte. Detta är ägnat att skapa osäkerhet i förhandlandet. Härtill kommer att, då AD:s praxis endast täcker vissa typfall och då det endast kan ifrågakomma att kräva iakttagande av bevisregler i dessa typfall, kraven på precision och noggrannhet kommer att variera, inte med hänsyn till tvistefrågan i och för sig, utan med hänsyn till om det finnes utvecklad praxis i AD eller ej.

En avvägning av argumenten för och emot kan inte ske utan inslag av rättspolitiska överväganden. Om man väljer att låta bevisregler slå igenom i förhandlingsordningen, påverkas denna. Förhandlingsordningen blir formellare och får en avsevärt mera domstolsliknande karaktär.

Sett ur AD:s praxis i förhandlingsfrågor, skulle ett införande av de diskuterade bevisreglerna otvivelaktigt innebära en väsentlig utvidgning av förhandlingsskyldigheten. I det centrala begreppet "saklig överläggning" ligger i första hand inte mera än att parterna skall framlägga sina motiverade förslag till lösningar. Skulle förhandlingsskyldigheten utvidgas till att innefatta även bevisregler, innebure detta en väsentlig ändring. Parterna skulle vara skyldiga att taga del av varandras ståndpunkter med avsevärt mycket större allvar och därtill med vilja att ändra egna ståndpunkter. En viss utveckling i denna riktning synes visserligen ha påbörjats av AD i 1968: 13[28] genom krav på att parterna skall bemöta varandras synpunkter. Steget härifrån till att kräva att parterna skall iakttaga vissa bevisregler och eventuellt till och med böja sig för motpartens ståndpunkt är dock långt.

Särskild skyldighet att böja sig för motpartens ståndpunkt, om motparten fullgjort honom åvilande skyldighet att i processuell mening t. ex. "styrka" något förhållande, skulle innebära en avsevärd omkastning av maktbalansen i förhandlingsordningen. — Vidare är att notera att enligt hittills gällande regler ingen skyldighet föreligger att nå resultat. Även härutinnan skulle ändring inträda.

Sammanfattningsvis skulle man på den ställda frågan huruvida man bör betrakta underlåtelse att i förhandlingsordningen iakttaga bevisregler, som tillämpas av AD, som ett brott mot förhandlingsskyldigheten kunna säga följande. Spörsmålet har hittills relevans främst i vad avser arbetsgivarens förhandlingsteknik. Det har sin rot i att beslut i förhandlingsordningen fattas av arbetsgivaren. Detta åter bottnar i att arbetsgivaren har rätt att leda företaget och att han har företräde till sin avtalstolkning.[29] Problemet har samma aktualitet oavsett vem av parterna som har rätt i sak. Starka argument kan anföras för att utvidga förhandlingsskyldigheten på angivet sätt. Starka argument kan samtidigt anföras emot. I förhållande till AD:s hittillsvarande praxis skulle förhandlingsskyldigheten utvidgas. En avvägning mellan argumenten för och emot är rättspolitisk. Väljer man att kräva iakttagande av bevisregler får detta betydande återverkningar på såväl förhandlingsordningen

[28] 4.3.3, s. 54 f ovan.
[29] Ang. tolkningsföreträdet se Adlercreutz, s. 93, Edlund-Eklund, s. 23 och Schmidt II, s. 107 f.

som maktstrukturen i företaget. Om part är skyldig att respektera bevisbörde- och bevisvärdekrav, kommer hans tolkningsföreträde och vad därmed sammanhänger att ganska väsentligt påverkas. Ett avsevärt större hänsynstagande till motparten kommer att erfordras.

Avslutningsvis skall ytterligare några synpunkter framföras. — Förhandlingsordningen är ett konfliktlösningssystem. Som sådant synes det fungera väl; den ringa frekvensen av centrala förhandlingar[30] och processer vid AD talar härför. Nu är det svårt att se att ett väl fungerande konfliktslösningssystem kan fungera utan vissa bevisregler. Sådana förekommer också i praktiken. Ur rättspraxis må hänvisas till t. ex. 1963: 29, 1965: 22 och 1965: 23. Bägge parter diskuterar i de sistnämnda fallen bevisbördefrågor och måste härmed avse även läget i förhandlingsordningen.

I 1963: 29 åter diskuteras bevisbördefrågor endast av ena parten men diskussionen avser här förhandlingsnivån. Ur avtalsfloran kan hänvisas till det i de anförda målen tillämpliga avtalet — elektriska installationsavtalet. Detta innehåller en typisk bevisbörderegel i fråga om ersättningsskyldighet för skador på verktyg m. m. Liknande bevisbörderegler återfinnes i många avtal. Däremot saknar avtalen i allmänhet bevisbörderegler i fråga om tvister rörande ackordsersättningar. — Ur litteraturen om förhandlingar kan hänvisas till Hinze.[31]

Den frågan uppreser sig om det inte vore skäl att försöka införliva AD:s praxis i förhandlingsskyldigheten. Härpå kan följande svaras. Förhandlingsordningen har visserligen bl. a. som funktion att lösa rättsliga tvister. Härvidlag är de sakliga resultaten viktigare än formerna för hur dessa nås.[32] Införes tvingande bevisregler i förhandlingsordningen kan tyngdpunkten förskjutas från sak till form. — Ytterligare gäller att om bevisreglerna göres tvingande samhällets inflytande på och befattning med förhandlingsväsendet ökar ganska kraftigt. Denna effekt uppkommer dels redan genom att bevisreglerna göres tvingande dels genom att samhället via AD kommer att få taga ställning till tvister där det påstås att bevisreglerna satts åt sidan.

De sista synpunkterna visar för övrigt att det förhållandet, att bevisregler förekommer i praktiken, inte utgör ett tvingande argument för att iakttagande av sådana regler generellt skall göras till en del av den rättsliga förhandlingsskyldigheten.

Däremot är det tydligt att den rättsliga förhandlingsskyldigheten i enskilda fall väl kan omfatta att vissa bevisregler skall iakttagas. Detta kan

[30] Se betr. verkstads- respektive byggnadsavtalen Edlund, s. 92 resp. 112. De av Edlund för dessa avtal konstaterade siffrorna torde i grova drag vara representativa även för andra avtalsområden. Även om procentuellt ganska stora avvikelser skulle förekomma bleve antalet centrala förhandlingar ändå mycket ringa i förhållande till antalet lokala förhandlingar.

[31] s. 67 f.

[32] I den allmänna processen, där staten fungerar som konfliktlösare, är situationen delvis annorlunda. Där spelar de formella procedurreglerna en stor, stundom dominerande roll bl. a. därför att dessa anses möjliggöra att konflikterna löses utan att domarna tvingas taga parti eller gynna någondera sidan.

gälla till följd av avtalsbestämmelser eller praxis parterna emellan. Brott häremot grundar självfallet skadeståndsplikt. I AD:s praxis har veterligen något sådant fall ännu ej förevarit.

Det må också påpekas att om AD finner att det med hänsyn till bevisläget föreligger brister i de förda förhandlingarnas noggrannhet och allsidighet, domstolen kan återförvisa tvisten för fortsatta förhandlingar.[33] Det må vidare påpekas att arbetsgivaren enligt stadgad praxis har rätt att få sin avtalstolkning accepterad endast om han är i god tro.[34] Om motparten anser att arbetsgivaren är i ond tro kan han därför vägra att följa dennes avtalstolkning, låt vara att det sker på egen risk. — Härigenom förringas i någon mån betydelsen av att arbetsgivaren inte har att följa vid AD uppställda bevisregler. När arbetsgivaren är i ond tro beträffande sin egen avtalstolkning och när dessutom arbetsgivarens avtalstolkning har betydelse för hur motparten skall uppträda — t. ex. tvist om arbetsskyldighetens omfattning — spelar det mindre roll att bevisregler ej behöver iakttagas.

I en situation åter kan bristande iakttagande av bevisvärde- och bevisbörderegler redan enligt gällande rättsregler leda till påföljd för den som bryter mot reglerna. Part kan åläggas ansvar för motpartens rättegångskostnader vid AD jämlikt RB 18: 3 och 18: 6. När dessa regler skall kunna tillämpas i förevarande hänseende skall inte diskuteras. Allmänt taget synes dock kostnadsansvar kunna åläggas tredskande part i relativt betydande omfattning.[35]

6.5.3 Bevismaterialet

6.5.3.1 Inledning

I processordningar finnes regelmässigt bestämmelser om bevismaterial, dess sammansättning och införskaffande. Vilka bestämmelser gäller i detta hänseende för förhandlingsordningarna?

Explicita regler rörande bevismaterial för bedömning av förhandlingsfrågor saknas i lagstiftningen. FFL utgår ifrån att i förhandlingsskyldighetens begrepp icke ligger någon *förpliktelse* att framlägga eller ens omtala det bevismaterial, som part stöder sig på.[36]

Denna tanke ligger även till grund för Medlingslagen. I 6 § st. 2 Medlingslagen stadgas skyldighet vid äventyr av vite att inför förlikningsman förhandla på det sätt som stipuleras i 4 § st. 2 FFL. I här aktuellt sammanhang ålägger detta lagrum part skyldighet att "med angivande av skäl" ge förslag till lösning av tvisten. I förarbetena till den anförda bestämmelsen i Medlingslagen[37] säger departementschefen, med hänvisning till 4 § FFL, att vitesföre-

[33] Se om återförvisning vidare 7.4.
[34] Jmfr Adlercreutz, s. 93 och Schmidt II, s. 107 f.
[35] Jmfr 1960: 9, som behandlats i 6.4.3. I detta fall ålades part kostnadsansvar till följd av brister i åberopandet av viss omständighet.
[36] Prop. 1936: 240, s. 118.
[37] Prop. 1936: 240, s. 118.

läggande endast kan avse dels att part skall infinna sig till sammanträde dels att part skall "där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning".[38] I motsats till vad som föreslagits av Kommittén angående privatanställda skall däremot vite enligt departementschefen icke kunna utsättas för att tvinga part att till ordföranden (vid förlikningssammanträde) framlägga "material till grund för förhandlingsfrågans bedömande".[39] I avtal och rättspraxis har spörsmål rörande bevismaterialet behandlats endast undantagsvis. Säkra riktlinjer låter sig därför ej uppställa.

Karakteristiskt för problemen rörande bevismaterial i kollektivavtalstvister är att materialet, framför allt det skriftliga, i övervägande utsträckning finnes hos arbetsgivaren. Med hänsyn härtill och med hänsyn ytterligare till att det, i vart fall ännu så länge, vanligen är förfaranden av arbetsgivaren, som utgör kollektivavtalstvisternas föremål, hänför sig spörsmålet om bevismaterial främst till arbetstagaresidans möjligheter att få tillgång till bevismaterial. I de situationer åter då arbetsgivaren har anledning att införskaffa bevismaterial i en tvist — det rör sig i praktiken främst om arbetsvägran i olika former — finnes bevismaterialet i stor utsträckning hos arbetsgivarens motpart.

I det följande skall undersökas i vad mån parterna kan förskaffa sig tillgång till material av intresse i bevishänseende *från varandra*. Först skall därvid undersökas rätten att själv införskaffa bevismaterial hos motparten. Därefter skall i två steg undersökas parts skyldighet att ställa bevismaterial till motpartens disposition.

6.5.3.2 Rätt för part att själv införskaffa bevismaterial hos motparten

I fråga om rätt att införskaffa bevismaterial tiger såväl lag som praxis. Ej heller i avtalen ges regler härvidlag. Part saknar därför som utgångspunkt och huvudregel rätt att själv införskaffa bevismaterial hos motparten. Undantagsvis och i kraft av särskilda bestämmelser kan dylik rätt föreligga. Exempel härpå är de ofta förekommande bestämmelserna att ackordsmätningar skall utföras gemensamt eller under medverkan av representant från arbetstagarsidan. Dylik ackordsmätning är dock enligt fast praxis i AD[40] endast att anse som ett förfarande syftande till att *åstadkomma* bevisning om utfört arbete.

En renodlad situation av rätt för arbetstagarsidan att vara verksam för att införskaffa bevismaterial, innehålles i överenskommelserna om fackliga företrädares ställning och i lagen om facklig förtroendemans ställning.[4] Avtalen, som härvidlag var föregångare, innehåller i förevarande hänseende den be-

[38] Ibidem.
[39] Ibidem.
[40] Se t. ex. 1948: 78.
[41] Se vidare 9.4.3.

stämmelsen, att den facklige representanten skall för sitt fackliga arbete äga "fritt tillträde" till företagets (myndighetens) olika avdelningar och arbetsplatser. Rätt att taga del av inom arbetsplatsen iordningställt material tillkommer däremot ej den facklige representanten i kraft av överenskommelsen. Rätten till "fritt tillträde" synes omfatta rätt att *besöka* de olika avdelningarna och samtala med där sysselsatt personal.[42] Härigenom ges representanten möjlighet att insamla muntligt bevismaterial i tvistefrågor. Någon *skyldighet* att besvara av representanten framställda frågor är dock inte inskriven i avtalet. — I motiven till Förtroendemannalagen[43] anges att 3 § i lagen som en självklarhet skall förstås så att den facklige förtroendemannen har rätt att röra sig fritt på arbetsplatsen. Rätt att själv taga del av handlingar, som upprättats av arbetsgivaren, föreligger dock inte heller enligt lagen.[44]

Generella regler om rätt för fackligt ombud att taga del av handlingar, som upprättats av arbetsgivaren, saknas sålunda. I Arbetarskyddslagen — 40 a § femte stycket — har emellertid införts en regel, som ger skyddsombud sådan rätt.[45] Ytterligare regler av motsvarande slag kan förväntas under det pågående reformarbetet på arbetsrättens område.[46]

För arbetsgivaren gestaltar sig situationen annorlunda. Arbetsgivaren intager den beslutande ställningen i företaget. Därför föreligger behov för arbetsgivaren att skaffa bevismaterial från motsidan endast i undantagsfall. Dessa är främst då motsidan inte fullgör den arbetsskyldighet, som arbetsgivaren anser åvila den, dvs. vid stridsåtgärd eller arbetsvägran.[47] I dessa lägen kan behov föreligga för arbetsgivaren att inhämta information från motsidan. Härvidlag befinner han sig dock i den fördelaktiga positionen att han kan utfråga hos honom anställd personal. En avsevärd del av bevismaterialet kan han därför insamla utan att motparten-organisationen behöver tillfrågas.

Möjligheterna att hos motsidan införskaffa bevismaterial är sålunda för arbetstagaresidan för närvarande ringa, om än i tilltagande, och för arbetsgivaresidan stora.

6.5.3.3 Skyldighet att självmant presentera bevismaterial

Är part skyldig att självmant presentera sådant material — muntligt eller skriftligt — som han stöder sig på? Är han till äventyrs skyldig att presentera allt av honom innehaft material av intresse i bevishänseende?

Genom ett avgörande i AD får det anses klart, att part som ett minimum

[42] Denna tolkning synes vara omfattad i SAF:s kommentar till överenskommelsen; SAF:s Förbundscirkulär 36/1970. Kommentaren är av konfidentiell natur.
[43] SOU 1973: 56, s. 139 och 143, Prop. 1974: 88, s. 162 och 216.
[44] Prop. 1974: 88, s. 162.
[45] Se härtill SOU 1972: 86, s. 241, Prop. 1973: 130, s. 157 och 201 samt Gullberg m. fl., s. 40.
[46] Se Prop. 1974: 88, s. 162 f.
[47] Jmfr Geijer-Schmidt, s. 14. Av arbetsgivaresidan vid AD instämda mål har främst avsetts just stridsåtgärder och frågor om arbetsskyldigheten. Se även Edlund, s. 56 ff.

är skyldig att *omtala* de fakta, som enligt hans förmenande bevisar riktigheten av hans påståenden. Denna skyldighet utgör en del av skyldigheten att ingå i saklig överläggning.[48] Denna skyldighet att presentera bevisfakta synes likväl vara av blygsam omfattning. Av 1955: 30 kan annat ej sägas framgå än att part kan inskränka sig till att muntligen ange de bevis han stöder sig på. På 1955: 30 kan ej grundas skyldighet för part att för motparten framlägga och visa den bevisning av skriftlig natur, som han har, respektive påkalla förhör av vittnen som kan vara motiverat för att säkerställa den muntliga bevisning han stöder sig på. En helt annan sak är att parten ofta kan finna det förenligt med sina egna intressen att göra så för att därmed försöka klarlägga det rättfärdiga i de egna kraven. I förhandlingsskyldighetens begrepp kan emellertid icke med utgångspunkt från 1955: 30 läggas skyldighet för parterna att framlägga och låta motparten värdera den bevisning, som respektive part bygger sin ståndpunkt på.[49]

Ett rättsläge enligt vilket skyldighet inte föreligger för part att vid förhandling *självmant* framlägga och låta motparten taga del av åberopad bevisning, är föga överraskande. I än högre grad gäller detta självfallet det förhållandet att part ej heller behöver framlägga det bevismaterial som han inte stöder sig på. Motsvarande gäller för övrigt i dispositiva tvistemål jämlikt RB.[50] Det för förhandlingsordningen specifika är i stället parts skyldighet att över huvud *omtala* de bevis, varpå han stöder sig. Motsvarighet härtill saknas strängt taget i RB. Denna reglering avser att framtvinga ett öppet och realistiskt meningsutbyte. Regleringen har, i vart fall hittills, sin egentliga adressat i arbetsgivaren. Endast om arbetsgivaren i vart fall omtalar de bevis, som han stöder sig på, kan arbetstagarsidan bilda sig en någorlunda säker uppfattning om hur välgrundad arbetsgivarens ståndpunkt är. Principen är emellertid tillämplig även gentemot arbetstagaresidan. Med hänsyn till att arbetstagaresidan i ökande omfattning har självständig beslutanderätt i företaget är ett dylikt rättsläge påkallat.

6.5.3.4 Skyldighet att på begäran presentera bevismaterial

6.5.3.4.1 Problemställningen

Men om sålunda part ej *självmant* är skyldig att *framlägga* de bevis han åberopar, är frågan om sådan skyldighet föreligger på anmodan av motparten. Ytterligare är frågan om han kan tvingas framlägga annat material av intresse i bevishänseende.

I den ordinära processen föreligger sådan skyldighet såvitt avser skriftliga

[48] Se 1955: 30 behandlat i 4.3.3 och uttalande av dep.chefen i Prop. 1974: 88, s. 163.
[49] Jmfr arbetsgivaresidans ställningstagande i 1973: 30. Detta ger uttryck för den i texten anförda åsikten.
[50] RB 35: 6. Se Ekelöf IV, s. 45 ff och 156 beträffande skriftliga bevis.

bevis, s. k. processuell editionsplikt.[51] I fråga om de personliga bevisen föreligger visserligen ingen skyldighet för part, som åberopar dem, att på begäran låta kalla dem. Denna möjlighet står emellertid motparten till buds.

Kan, om part vid förhandling omtalat att han stöder sig på visst bevismaterial, motparten framtvinga att detta material förebringas? Föreligger i fråga om skriftliga bevis en "förhandlingsmässig" (processuell) editionsplikt? Föreligger rätt för motparten att framtvinga inställelse av personer, vilkas utsagor part åberopat som bevis eller som motparten eljest skulle vilja höra?

Av störst praktiskt intresse torde frågan om editionsplikt vara. Denna skall därför behandlas först.

Innan så sker kan det vara skäl att först klargöra hur situationen gestaltar sig vid AD. RB:s regler om rättegång i dispositiva tvistemål gäller även processen vid AD (5: 3 LARA) försåvitt ej LAD innehåller avvikande reglering. I nu förevarande hänseende är så ej fallet. Därför föreligger processuell editionsplikt för part på motpartens yrkande respektive möjlighet för motparten att som vittnen inkalla personer, som denne önskar höra. Ur förhandlingsordningens synvinkel har detta den konsekvensen, att framläggande av önskat bevismaterial alltid i sista hand, nämligen vid process inför AD, kan framtvingas av motparten. Vägran på ett tidigare stadium att efterkomma begäran om att visst bevismaterial skall presenteras, kan därför ses som ett fördröjande av en på det fullständiga faktamaterialet byggande tvistelösning. Detta förhållande synes allmänt taget vara ägnat att föranleda till att man bör intaga en positiv attityd till tanken att part kan vara skyldig att presentera bevismaterial på motpartens begäran.

Inledningsvis synes ytterligare en precisering kunna göras. Spörsmålet om framtvingande av bevismaterial avser endast förhållandet mellan parterna. Det avser däremot inte möjligheterna att framtvinga framläggande av bevisning av utomstående. Det kan tydligtvis inte ifrågakomma att tillåta kollektivavtalsparter att från andra än motparten och dennes medlemmar framtvinga bevismaterial, skriftligt eller muntligt.

Avslutningsvis kan vidare sägas att tvångsmedlet för framtvingande av bevismaterial endast bör vara skadestånd. Skyldigheten att på begäran presentera bevismaterial skulle vara en del av den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten. Underlåtelser härvidlag beivras med skadestånd.

6.5.3.4.2 "Förhandlingsmässig" editionsplikt

Handlingar, som innehas av part, kan ofta vara av intresse ur bevissyn-

[51] Begreppen processuell och materiell editionsplikt användes i sin gängse betydelse. Se härom Ekelöf IV, s. 154 ff samt Hassler, s. 398 ff. Med processuell edition förstås skyldighet att i rättegång förete handling, "som kan antagas äga betydelse som bevis". (RB 38: 2.) Med materiell edition förstås enligt RB 38: 3 på lag eller avtal grundad skyldighet att, utan föregående rättegång, utge handling "eller låta annan ta del därav".

punkt. Särskilt gäller detta av arbetsgivaren upprättade handlingar av olika slag. Är part skyldig att på begäran låta motparten taga del av dessa? — Vanligt i avtalen är att arbetsgivaren är skyldig att till motpartens förfogande ställa visst närmare specificerat material, ofta avlöningslistor, tidsrapporter och protokoll från ackordsmätningar. Ofta nog är denna skyldighet villkorad; den föreligger exempelvis endast "då anledning därtill förekommer". Bestämmelser av denna typ ges regelmässigt bland de "materiella" avtalsbestämmelserna. Inte i något fall har en klausul av avsedd typ återfunnits bland föreskrifterna om förhandlingsordning.[52] — Det är sålunda fråga om en s. k. materiell editionsplikt. Underlåtelser att ställa sig denna till efterrättelse har ofta dragits inför AD[53] och, om vägran bevisats, föranlett utdömande av skadestånd.

Finnes en dylik materiell editionsklausul i ett avtal, föreligger inget hinder för motparten att få del av sådana av part åberopade handlingar, vilka omfattas av editionsbestämmelsen. Det enda problem, som härvidlag kan uppkomma, är om part är skyldig att framlägga handlingarna på ett förhandlingssammanträde eller om han kan välja att framlägga handlingarna vid annat tillfällle. Olika meningar har yppats härvidlag.[54] AD har inte behövt taga ställning. Något generellt svar torde ej kunna ges. I vart fall så mycket torde likväl kunna sägas som att skyldighet bör föreligga att framlägga begärda handlingar *senast* vid förhandlingssammanträdet därest i kallelsen till detta begärda handlingar specificerats med för identifiering erforderlig norgrannhet samt skälig tid stått motparten till förfogande för att hämta fram handlingarna.[55] Anledningen till denna ståndpunkt är främst att förhandlingssammanträdet eljest riskerar att bli förfelat.

Materiell editionsplikt finnes numera även i lagar på arbetsrättens område, nämligen i lagarna om anställningsskydd[56] och om anställningsfrämjande åtgärder.[56a] Inte heller denna editionsplikt behandlas i den fortsatta framställningen. Det må dock påpekas att editionsplikten i dessa lagar främst avser skyldighet för arbetsgivaren att på beslutsstadiet presentera material inför beslut. Editionen avser främst överläggningsstadiet, inte tvistestadiet.

Det som skall diskuteras är endast huruvida det föreligger en *generelll* skyldighet att vid rättstvisteförhandlingar på begäran förete handlingar, vilka åberopats av part eller vilka eljest begäres av motparten. Föreligger en generell motsvarighet till den processuella editionsplikten?

[52] Systematisk genomgång av de studerade avtalens "materiella" bestämmelser för att mera i detalj få fram bestämmelser av åsyftat slag har ej skett. Företagna stickprov visar emellertid att de är vanliga.
[53] Se t. ex. 1957: 24, 1959: 4, 1959: 23, 1961: 4, 1962:31, 1964:2, 1965:36 och 1967: 22. Jmfr 1973: 30.
[54] Se t. ex. 1965: 36.
[55] Jmfr 1961: 4 och 1962: 31 vilka talar i denna riktning.
[56] Motiven till 32 §, Prop. 1973: 129, s. 176.
[56a] Ibidem, bl. a. s. 221 och 304.

Frågan har aldrig ställts på sin spets vid AD. I målen rörande avtalsenlig — "materiell" — editionsplikt har AD varken uttalat eller ens antytt att det i förhandlingsskyldighetens begrepp för part skulle ligga en skyldighet att låta motparten taga del av "eget" skriftligt material. Generell förhandlingsmässig editionsplikt kan sålunda ej motiveras med hänvisning till dessa avgöranden. Samtidigt motiverar avgörandena ej slutsatsen att sådan plikt saknas. Domstolen har ej haft att uttala sig härom och dess tystnad har därför inget bevisvärde i någondera riktningen. Något säkert svar de lege lata kan därför ej ges.

Helt säkert förekommer det i praktiken i betydande utsträckning att material ställes till motpartens förfogande även när tillämpligt avtal saknar materiell editionsbestämmelse. Men detta kan bygga på parts goda vilja[57] snarare än på förpliktelse.

Vilka skäl för och emot en generell editionsplikt kan uppställas?

För en förhandlingsmässig editionsplikt talar främst tre förhållanden. — *För det första* är det tydligt att det ur konfliktlösningssynpunkt är fördelaktigt att material av intresse i bevishänseende kan framläggas på ett så tidigt stadium som möjligt under konflikten. Härigenom nedtonas risken för "onödiga" konflikter[58] i rena sakfrågor. Parterna saknar rätt att själva hos motparten insamla bevismaterial.[59] Särskilt för arbetstagaresidan innebär detta en betydande svaghet eftersom det skriftliga materialet i allmänhet finnes hos arbetsgivaren. En editionsplikt skulle avhjälpa denna svaghet utan att medföra de nackdelar, som är förknippade med ett system med rätt för parterna att själva införskaffa bevismaterial. Genom en editionsplikt skulle olikheter i information och kunskap rörande tvistefrågan minskas eller helt elimineras. — *För det andra* skulle möjligheterna att realisera förhandlingsordningarnas främsta syfte — konfliktlösningar i samförstånd — öka påtagligt om editionsplikt förelåg. Bristfälliga kunskaper om sakförhållanden utgör ofta grund för en konflikt. Ökade kunskaper medför därför bättre chanser till en lösning i samförstånd av konflikten. Om samförståndsmotivet skall tillmätas avgörande vikt vid utformningen av förhandlingsordningen bör därför en omfattande editionsplikt knäsättas. — *För det tredje* talar processekonomiska överväganden för en omfattande editionsplikt. Såväl tid och pengar som besvär sparas om åberopat bevismaterial framlägges på ett så tidigt stadium som möjligt. I sista hand — process vid AD — kan ju materialet i vart fall framtvingas.

Emot en generell editionsplikt för part i förhållande till motparten synes främst kunna anföras farhågor för en alltför långt gående formalisering av förhandlingsväsendet. En editionsplikt förstärker dettas karaktär av att vara ett formaliserat konfliktlösningssystem (processystem) av domstolsliknande slag. Risk föreligger att förhandlingsordningen får en alltför judiciell prägel.

[57] En sådan uppfattning framfördes av arbetsgivareparten i 1973: 30.
[58] Se om olika konflikttyper Rhenman, kap. III.
[59] Se ovan 6.5.3.2.

För övrigt tillkommer rätt att förelägga processuell edition i allmänhet endast domstol. Ej ens skiljemän enligt Skml har sådan rätt.[60]

En avvägning av de anförda argumenten för och emot editionsplikt skulle kunna ske om förhandlingsordningens mål vore klart och precist fastslagna och sinsemellan rangordnade. Så är dock ej fallet. Det är då tydligtvis ej möjligt att taga ståndpunkt till editionsfrågan utan att göra rättspolitiska värderingar.

Argumenten *för* editionsplikt synes besitta större tyngd. Editionsplikt bör därför anses föreligga som en del av förhandlingsskyldigheten, även om denna plikt ej kommit till uttryck i avtalet. Editionsplikt bör avse såväl av part åberopat material som material, vilket motparten anser kunna äga betydelse som bevis. För den närmare utformningen kan grundprinciperna i RB:s editionsregler analogivis komma till användning i tillämpliga delar. Av särskild betydelse torde vara att editionsplikt bör föreligga endast i preciserade tvister och för preciserade syften. En editionsplikt för rena kontrolländamål[61] eller andra ändamål utan direkt samband med en någorlunda konkretiserad tvist skulle lägga tunga bördor på parterna, främst arbetsgivaren. En så vidsträckt editionsplikt skulle även falla utanför ramen för ett rättstvistelösningssystem.

Den nu förordnade editionsplikten stämmer föga överens med regleringen i FFL och Medlingslagen.[62] Den förordnade principen får ses mot bakgrund av organisationernas kompetens och den stadga, som förhandlingsordningarna erhållit, särskilt efter tillkomsten av huvudavtalen.

6.5.3.4.3 Personella bevis

Särskilda komplikationer uppkommer i fråga om de personella bevisen i så måtto som parterna ej alltid kan framtvinga, att personer inställer sig vid ett sammanträde. Arbetsgivaren torde i normalfallet kunna beordra sina anställda att infinna sig, medan motsatsen är fallet i fråga om såväl arbetsgivareorganisationernas som arbetstagareorganisationernas möjligheter att framtvinga inställelse av sina medlemmar.

Frånsett de begränsningar, som härvidlag ifrågakommer, gör sig samma synpunkter *för* och *emot* gällande som beträffande de skriftliga bevisen. En skyldighet för part att göra vad han lagligen kan göra för att förmå anställd eller medlem att infinna sig till förhandlingssammanträde på begäran av motparten, bör därför föreligga. Denna skyldighet bör ses som ett moment i förhandlingsskyldigheten.

Det ligger i öppen dag att en skyldighet av angiven art måste utkrävas med

[60] Se Bolding, s. 50 och Hassler, Skiljeförfarande, s. 95 ff.

[61] Jmfr diskussionen i 2.5.3 ovan rörande förhandlingsordningarnas konfliktbegrepp. Den där förordade principen att förhandlingsordningarna bör ha ett mycket vittomfattande konfliktsbegrepp medför ej nödvändigtvis att editionsplikt skall föreligga inom hela området för förhandlingsskyldigheten. Se även arbetsgivaresidan i 1973: 30.

[62] Se 6.5.3.1 ovan.

försiktighet och balans. Vidare måste skyldigheten vara i olika hänseenden begränsad. Även härvidlag gör sig de synpunkter gällande, som anförts i fråga om de skriftliga bevisen.

6.5.4 Avslutning

Vad ovan kunnat fastläggas rörande bevisning är av blygsamt omfång. Samtidigt är det tydligt, att den fattigdom som vidlåder det skriftliga materialet ej i samma grad kan vidlåda verkligheten. Det synes svårt att tänka sig ett konfliktlösningssystem utan regler om bevisning när en motsatsställning finnes mellan parterna.

6.6 Protokollföring

6.6.1 FFL

I den dispositiva 5 § FFL stadgas skyldighet att föra protokoll därest endera parten så begär. Om protokoll har förts, skall detta justeras av bägge parter. I motiven[63] förklaras protokollföringen förnämligast tjäna som bevismedel.

6.6.2 Avtalen

Av huvudavtalen innehåller samtliga avtal inom Salsjöbadsgruppen bestämmelse om protokollföring. Alla avtalen inom gruppen stadgar skyldighet utan begränsningar att föra protokoll. Justeringen ankommer på bägge parter. I Ramavtalet var protokollföringen avhängig av parts begäran. Formen för justering skulle bestämmas genom avtal från gång till gång.

I fråga om protokolls innehåll, finnes stadganden endast i FOK och LFO. Protokollen skall innehålla "parternas förslag och eventuellt träffad överenskommelse", dock endast såvitt fråga är om "lokal förhandling i tvistefråga". För övriga situationer saknas bestämmelse.[64]

Rörande syftet med protokollering tiger avtalen. I kommentaren till Saltsjöbadsavtalet[65] heter det kort att protokollföring motiveras främst "av hänsyn till ... utredningen i eventuell rättegång". Protokollet skall sålunda främst tjäna som medel att säkerställa bevisning för framtiden.[66]

Huvudavtalen i SAF-SIF-gruppen saknar bestämmelser om protokollföring. Så är även fallet med de grafiska huvudavtalen. I avtalen utanför huvudavtalsreglerat område förekommer bestämmelser om protokollföring i flera vik-

[63] SOU 1935: 59, s. 127.
[64] Jmfr en äldre bestämmelse i Ramavtalet, § 21 punkt 6.
[65] Sölvén-Gustafsson, s. 67.
[66] Jmfr diskussionen i 6.6.4.4 huruvida justerat protokoll har verkan som bevismedel eller endast som fördelare av bevisbördan.

tiga avtal. Det är dock ej möjligt att urskilja något mönster i avtalsfloran. De iakttagna bestämmelserna förefaller nästan slumpmässigt utkastade.

I flera — dock ej alla[67] — byggnadsavtal stadgas sålunda att protokoll skall föras "om annat ej överenskommes".[68] I avtalen gives vidare tidsfrister för när protokollen senast skall vara justeringsmännen tillhanda och i något fall[69] dessutom när justering senast skall ha verkställts. Dessa tidsfrister är dock oftast endast tillämpliga när förhandlingarna avbrutits utan att överenskommelse nåtts. För andra fall saknas i allmänhet fixerade justeringsfrister. Detta tyder på att protokollen främst har till syfte att tjäna som bevismedel. Hela justeringsförfarandet rymmes inom den tidsfrist, som är avtalad för tvists vidareförande till central förhandling repsektive AD och skiljeförfarande.

I Petroleumavtalen stadgas skyldighet att föra protokoll upptagande åtminstone framförda yrkanden och träffade uppgörelser vid lokala förhandlingar. En protokollsskyldighet på enbart lokal nivå återfinns i Tobaksavtalet.

Ovanligt torde ej vara att parterna gemensamt bestämmer sig för att icke iakttaga avtalad protokollföringsskyldighet.[70] Detta torde vara särskilt vanligt vid lokala förhandlingar vid vilka en förhandlingslösning nås. Förfaringsssättet sammanhänger troligen med protokollens funktion att tjäna som bevismaterial vid central förhandling eller rättegång. Om förhandlingslösning nåtts lokalt ifrågakommer ej central förhandling eller rättegång och därmed är det överflödigt ur sagda bevissynpunkt att upprätta protokoll.

Undantagslöst är bestämmelserna om protokoll av ordningskaraktär. Bristande iakttagande medför skadeståndsskyldighet men ej rättsförlust.[71]

Avtalens knapphändighet står i bjärt kontrast till den behandling protokollen får i den förhandlingsrättsliga litteraturen och den vikt, som där lägges vid protokollet.[72] Protokollföring framstår där som något mycket betydelsefullt, vid vilket stor omsorg och noggrannhet är att iakttaga. Det är påfallande hur därvid domstolarnas protokolls- och domskrivningsmetoder tycks stå som förebild,[73] låt vara att Edlund sett sig tvungen konstatera att protokollet "inte generellt (kan) mäta sig med domen ifråga om stringens, objektivitet och fullständighet".[74] Samma intryck förmedlar det genomgångna materialet från Verkstadsföreningen.[75]

[67] T. ex. ej i Isolerings- respektive Kylavtalet.
[68] Anläggningsavtalet § 13 a) st. 2. En motsvarande bestämmelse återfinnes t. ex. i de tre bankavtalen.
[69] T. ex. Byggnads- respektive Fastighetsavtalet.
[70] Jmfr Edlund, s. 140. Se även s. 91 och 110.
[71] Jmfr om distinktionen ordnings- contra formföreskrifter 6.2.1.2 vid not 15.
[72] Hinze, s. 80 ff, Samuelsson, s. 65 f och TVB:s Förhandlingskunskap, s. 29 f och 37. Se även Edlund, s. 139 ff.
[73] Särskilt Hinze, ehuru referens ej göres till domstolarna.
[74] S. 139.
[75] Se härom I. 2.4.

6.6.3 AD:s praxis

I en grupp av fall[76] har frågan för AD varit huruvida det förhållandet att protokoll ej förts kan anses utgöra *brott mot förhandlingsskyldigheten* när avtalet icke innehåller någon bestämmelse om protokollföring. AD har i samtliga mål funnit så icke vara fallet. I förhandlingsskyldighetens innebörd[77] kan sålunda icke utan avtalsstöd läggas, att part är skyldig att medverka till att protokoll upprättas. Detta gäller även om part skulle ha åtagit sig att föra protokoll[78] vid en förhandling. Därest åter avtalet innehåller bestämmelse om protokollföring och justering, utgör självfallet underlåtelse att iakttaga bestämmelsen ett avtalsbrott.[79]

I en andra grupp av mål har AD konfronterats med frågor kring protokollets ställning i bevishänseende.

6.6.4 Protokollets ställning i bevishänseende

6.6.4.1 Inledning

Protokollets ställning i bevishänseende skall behandlas med viss utförlighet. Skälet härtill är att protokollföring i många avtal utgör en del av förhandlingsskyldigheten och därtill är av stor praktisk betydelse.

Om protokoll har förts uppkommer främst två frågor rörande dettas ställning i bevishänseende. En första fråga blir att avgöra huruvida det justerade protokollet skall ha verkan som fördelare av bevisbördan. Innebär det justerade protokollet att den som bestrider det, skall ha bevisbördan för sitt påstående? Vidare är att diskutera huruvida det justerade protokollet skall tillmätas värde som bevis över vad som förevarit vid förhandlingen. Är det justerade protokollet ett bevismedel och vilket bevisvärde har det i sådant fall? — Efter referat av AD:s praxis skall dessa frågor behandlas var för sig.

6.6.4.2 Rättsfallsreferat

AD har i ett antal mål haft att taga ställning till det justerade protokollets ställning i frågor rörande bevisning om vad som förevarit vid det protokollerade sammanträdet. Mest uttalade är 1939: 44 och 1950: 29. 1930: 72, 1944: 101 och 1968: 21 är ävenledes av intresse och skall beröras. Det må påpekas, att AD haft anledning att stödja sig på eller hänvisa till protokoll i åtskilliga mål, utan att detta framgår av ingresser eller register. I allmänhet har frågeställningen i dessa fall ej avsett protokollets ställning i bevishänseende.[80] Det sagda innebär, att det är vanskligt att med krav på fullständighet redovisa AD:s praxis i mål av förevarande slag.

[76] 1933: 141, 1946: 16, 1958: 25 och 1958: 32.
[77] Jmfr 4.2 och 4.3 ovan.
[78] 1958: 25.
[79] 1968: 18, som dock endast avsåg protokollsjustering.
[80] Som exempel må hänvisas till 1959: 18, 1963: 29 och 1974: 4.

I 1930: 72 var problemet enligt ingressen till referatet huruvida ett av bägge parter i efterhand justerat protokoll borde ha vitsord framför på förhandlingsdagen särskilt upprättade skriftliga avtal rörande de frågor, som protokollet avsåg. Arbetsgivareparten hävdade att protokollet borde äga vitsord framför avtalen.

AD behandlade först tvisten som en avtalstolkningstvist och konstaterade, att de skriftliga avtalen torde rätt återge arbetstagarepartens, men ej arbetsgivarepartens uppfattning av den träffade överenskommelsen (medan motsatsen var fallet med det justerade protokollet). Då den omtvistade klausulen i avtalen införts av arbetsgivaren, om än av misstag, samt arbetareparten uppfattat klausulen som en del av träffad överenskommelse, kunde misstaget icke av arbetsgivaren åberopas gentemot arbetstagareparten.[80a]

Med denna utgångspunkt rörande vad som avtalats vid förhandlingstillfället behandlade AD i nästa led av resonemanget arbetsgivarens påstående att protokollet borde tillerkännas vitsord framför de skriftliga avtalen i den meningen att justeringen skulle anses innebära ändring av redan träffad överenskommelse. Protokollsjusteringen ägde rum en vecka efter förhandlingen. Från arbetstagaresidan hade beträffande justeringen sagts dels att den skett av "misstag" och därför ej kunde föranleda ändring av avtalet dels att uttalanden av andra arbetstagareledamöter än justeringsmannen, innan protokollet ännu presenterats, av innebörd att "man finge böja sig för vad det justerade protokollet innehölle" saknade betydelse enär dessa utgick ifrån att protokollet rätt skulle återge vad som förekommit vid förhandlingarna. AD fann utan närmare motivering att vad arbetstagareledamöterna sålunda yttrat icke var "av beskaffenhet att en bindande överenskommelse kan anses hava träffats om att låta det justerade protokollets innehåll gälla".

I 1939: 44, som ej närmare behöver refereras, uttalar AD i domskälen: "Enär det vid avtalsförhandlingarna förda protokollet blivit utan anmärkning justerat av de personer, som utsetts att vara justeringsmän, och arbetsgivareparterna icke däremot visat, att protokollet felaktigt återgiver vad som förekommit vid förhandlingarna, måste den omtvistade protokollsanteckningen godkännas såsom ett riktigt uttryck för en överenskommelse mellan parterna".

1944: 101 skall ej närmare beröras. Det är knappast möjligt att, annat än möjligen såvitt avser bevisbördans placering, urskilja vad AD ansett om protokollet. I målet är nämligen AD:s uttalanden om protokollet sammanvävda med två avtalstolkningsprinciper, culparegeln och ändamålsöverväganden.

Ur 1950: 29 skall endast anföras ett citat ur AD:s dom. AD anför i anledning av att part ifrågasatt justerat protokoll: "Mot ordalydelsen av det vid förhandlingarna förda protokollet, vilket i vederbörlig ordning justerats, har emellertid i målet ej visats" att det var felaktigt.

1968: 21 rör en rättstvist. I den mellan parterna i målet gällande förhandlingsordningen (FOK. Saltsjöbadsavtalet innehåller en i sak likalydande bestämmelse.) stadgades bl. a. att "(F)örhandling skall anses avslutad den dag, då parterna, enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll enats om att förklara förhandlingen slutförd . . ."

I målet gjorde arbetstagaresidan gällande att uttalande i protokoll att de förda "(F)örhandlingarna förklarades avslutade" var felaktigt, trots att protokollet justerats av arbetstagaresidan. Till stöd för detta påstående anförde arbetstagaresidan blott

[80a] Domslutet i denna del är sålunda närmast en förelöpare till den av AD med början 1933 utvecklade culparegeln vid kollektivavtalstolkning. Se härom Schmidt I, s. 153 och Roos, SvJT 1972 s. 625 samt där anförd litteratur.

att något uttalande av protokollerat slag ej gjordes. Att protokollet likväl justerats berodde på att justeringsmannen, med hänsyn till vad som förevarit vid förhandlingarna och då protokollet i sakfrågan var korrekt, ej haft en tanke på att det aktuella uttalandet hade någon självständig betydelse.

AD konstaterade kort, att arbetsgivarens påstående att förhandlingarna förklarats avslutade vid sammanträdet i fråga hade stöd i protokoll, som utan erinran justerats av motparten. Med hänsyn till innehållet i den ovan citerade avtalsbestämmelsen fann AD därför att förhandlingarna måste anses ha avslutats i enlighet med protokollsanteckningen.

6.6.4.3 Bevisbördefrågan

Vad först angår *bevisbördefrågan*[81] uttalar AD sig klart i 1939: 44 och 1950: 29. Av dessa framgår tydligt att bevisbördan för vad som förevarit vid förhandling åvilar den som bestrider justerat protokoll.[82] En sådan placering av bevisbördan framstår för övrigt som skäligen naturlig med hänsyn till att det bevisfaktum som den som bestrider protokollets sanningshalt har att eliminera är den *egna* justeringen av protokollet.[83]

6.6.4.4 Bevisvärdefrågan

Om det sålunda är klart, att justerat protokoll fungerar som fördelare av bevisbördan för vad som förevarit vid förhandling, uppreser sig frågan om det även har värde som bevismedel härför. Det förhållandet att det justerade protokollet fördelar bevisbördan på sagda sätt innebär inte nödvändigtvis att *protokollet som sådant* också har bevisvärde i angivna hänseende. Det kan nämligen tänkas att part, som bestrider protokollets sanningshalt, därmed endast skall anses ha tagit tillbaka själva justeringen. Det beviskrav, som det gällde för parten att uppfylla, skulle i sådant fall endast vara att visa att *justeringen* är oriktig av någon anledning. Protokollet däremot skulle sakna bevisvärde. — En annan fråga i bevisvärdehänseende är vilken bevisstyrka, som justerat protokoll eventuellt kan tillerkännas. — Spörsmålen kring protokolls bevisvärde skall behandlas med en viss utförlighet. AD har nämligen först efter ett par avgöranden kommit till klara ställningstaganden.

I 1930: 72 förelåg dels ett förhandlingsdagen upprättat, av bägge parter undertecknat, skriftligt avtal rörande den träffade överenskommelsen dels ett sedermera upprättat, en vecka efter förhandlingen justerat protokoll. Detta protokoll avvek från det skriftliga avtalet. Som grund för sitt påstående att det justerade protokollet var felaktigt åberopade arbetareparten, att motparten godkänt en överenskommelse av det innehåll, som framgick av det skriftliga avtalet. Som bevis härför framlades bland annat just avtalet ifråga.

AD löser tvisten i två steg. I det första steget är frågan huruvida över-

[81] Se även 13.14.4 där också åberopsbördan behandlas.
[82] Av 1930: 72, 1944: 101 och 1955: 23 synes samma princip framgå. Även 1968: 21 ger möjligen uttryck härför.
[83] Jmfr 6.6.4.4 nedan.

enskommelse ursprungligen träffats i enlighet med det skriftliga avtalet. AD löser tvisten i denna del till arbetarsidans favör. AD:s resonemang kan delas upp i två led. AD konstaterar att det skriftliga avtalet av ett misstag fått annat innehåll än vad arbetsgivaren åsyftat. Skulden härför åvilar arbetsgivaren. Därefter undersöker AD om arbetarsidans påstående att den uppfattat saken så, att det skriftliga avtalet rätt återgav den träffade överenskommelsen, är hållbart. AD finner att "utredningen" ger stöd härför. Slutligen konkluderar AD resonemanget genom att använda en tolkningsschablon, culparegeln. Då det omtvistade momentet i det skriftliga avtalet införts av arbetsgivaren, får denne finna sig i att avtalet tolkas till motpartens fördel.

I sitt resonemang tager AD ej explicit hänsyn till protokollet. Detta är i och för sig anmärkningsvärt och kan leda till slutsatsen att protokollet ansetts sakna betydelse i bevishänseende. Så kan AD likväl ej gärna ha menat. Arbetarsidan synes nämligen ha ålagts bevisbördan för att det skriftliga, gemensamt upprättade, avtalet rätt återgav den träffade överenskommelsen. En sådan bevisbördefördelning vore orimlig om ej härför kan åberopas något särskilt stöd. Vilket kan detta särskilda stöd vara? Rimligtvis måste detta särskilda stöd vara det justerade protokollet. Den arbetarsidan ålagda bevisbördan måste därför avse att övervinna påståendet, att protokollet ej rätt återgav den träffade överenskommelsen.

Det arbetstagaresidan ålagda beviskravet skulle visserligen kunna avse endast att klargöra hur det kom att protokollet justerades trots att det ansågs felaktigt. Arbetstagarsidan uppehöll sig i sin argumentering ganska ingående vid detta. En sådan slutsats är dock inte oundviklig. Det är fullt möjligt att i stället tolka resonemanget så att arbetstagarsidan hade att övervinna det bevisvärde, som protokollet representerade rörande vad som förevarit vid förhandlingen.

I andra ledet av resonemanget var bevistemat huruvida det som förevarit mellan parterna just före justeringen av protokollet skulle anses innebära *ändring* av den ursprungligen träffade överenskommelsen. AD markerar inte sin syn på bevisbördefördelningen. Resonemanget är mycket kortfattat varför det ej är möjligt att nå fram till vad AD kan ha ansett i bevisfrågan.

I 1939: 44 uttalar AD att den som bestridit det justerade protokollet har bevisbördan härför. Det första ledet i AD:s resonemang innebär emellertid också ett ställningstagande till protokolls bevisvärde. AD hänvisar till att protokollet justerats utan invändning. Placeringen och formuleringen av denna hänvisning ger vid handen att AD uppfattat justeringen som bevisvärdeskapande. AD skriver att då "protokollet blivit utan anmärkning justerat" och arbetsgivareparten inte "*däremot*"[84] visat att protokollet är felaktigt, skall detta gälla. Ordet "däremot" har ingen funktion om AD endast velat ge besked om bevisbördans fördelning. Ordet är meningsfullt om AD velat uttrycka att arbetsgivareparten icke, med hänsyn till det justerade protokollets bevisvärde, förmått anföra tillräckliga bevis "däremot". Ordet "däremot"

[84] Min kurs.

kan alltså utbytas mot det längre uttrycket "emot det justerade protokollets bevisvärde".[85]

Att justerat protokoll har bevisvärde framgår otvetydigt för första gången i 1950: 29.[86]

I 1968: 21, som avser en rättstvist, bestred arbetstagarsidan protokollets riktighet. AD hänvisar till motpartens åberopande av den träffade, och i protokollet intagna, överenskommelsen, inklusive det förhållandet att arbetstagarsidan ej vid justeringen reserverat sig mot den omtvistade anteckningen. Detta måste innebära att AD utgått ifrån att det justerade protokollet i sig har ett bevisvärde, ehuru AD inte tycks anse det erforderligt att särskilt påpeka detta.

Sammanfattningsvis kan sägas att analysen hittills givit vid handen att det justerade protokollet skall tillmätas betydelse som bevismedel över vad som förevarit vid förhandlingen. Ett sådant synsätt överensstämmer med vad som i 6.6.1 och 6.6.2 sagts om syftet med protokollen utifrån FFL och avtalen. I och för sig utgör detta ett förhållande som starkt styrker den gjorda tolkningen av AD:s domar. Rättsfallet 1939: 44 ger vid handen att AD kan ha uppfattat det justerade protokollets bevisvärde som bevispresumtion. Senare praxis bestyrker detta. Ett bestridande av protokollet är inte att uppfatta endast som ett tillbakatagande av den egna justeringen med verkan att denna justering skall anses aldrig ha vidtagits och därmed ej heller kan ges något bevisvärde. Bestridandet innefattar ett angrepp på en presumtionsregel av det ungefärliga innehållet att "protokoll justeras först när justeringsmannen är övertygad om att protokollet rätt återger vad som förevarit (beslutats) vid sammanträdet".[87]

Bevisvärdet är anknuten till *justeringen*. Detta utsäges visserligen inte i något mål men AD:s motivering är i flera mål (1939: 44, 1950: 29 och 1968: 21), uppbyggd kring justeringen. — En sådan ståndpunkt är i och för sig föga förvånande. Protokollen skrivs av ena parten, i allmänhet arbetsgivaren, och är före justeringen närmast ett uttryck för vad denna part anser ha förekommit. Bevisvärdet gentemot motparten måste därför vara skäligen ringa. Genom justeringen bekräftar motparten protokollet och gör så att säga innehållet till sitt. Härigenom uppkommer den skisserade bevispresumtionen. En följd härav är att part, som vill undgå protokollets bevisvärde, har att vid justeringen reservera sig mot den del av protokollet, som han anser oriktig. Vägran att över huvud justera protokollet utgör däremot avtalsbrott även om

[85] Det vill förefalla som om det justerade protokollets bevisvärde var av det slag som i äldre doktrin sammanfattades under termen "praesumptiones hominis". Se härom Bolding, Bevisbördan, s. 134 f och Ekelöf IV, s. 76. Det justerade protokollet är ett "bevisfaktum, av vilket man med ledning av en erfarenhetssats drar vissa slutsatser"; Bolding, ibidem. Erfarenhetssatsen skulle kunna formuleras sålunda: "Protokoll justeras först när justeringsmannen är övertygad om att protokollet rätt återger vad som förevarit (beslutats)."

[86] Se därefter det likaledes mycket tydliga 1955: 23. Jmfr även 1950: 32, 1959: 18 och 1974: 4, vilka måste bygga på att justerat protokoll har bevisvärde.

[87] Jmfr not 85 ovan.

part anser protokollet felaktigt (1968: 18) eller av misstag tror att han genom justering godtager motsidans ståndpunkt, 1974: 3. Vid underlåtelse härutinnan drabbas part av protokollets bevisvärde.[88]

En annan fråga av intresse i samanhanget är *styrkan av det bevisvärde,* som justerat protokoll skall tillmätas. — Av refererad praxis framgår att justerat protokoll ej är ett exklusivt bevismedel, dvs det utesluter ej att annan bevisning får föras.[89] Bevisvärdet är däremot högt. För att övervinna det justerade protokollet måste den som bestrider dess sanningshalt "visa"[90] eller "ådagalägga"[91] att det är felaktigt. Det justerade protokollet har försteg även om det gjorts "sannolikt", att det är felaktigt.

Avslutningsvis skall några ord sägas om det ojusterade protokollets ställning. Sådant protokoll kan som redan tidigare konstaterats tillmätas endast ringa bevisvärde.[92] Anledningen är tydligtvis att protokollet i sin ojusterade form är en ensidig partshandling. Före justeringen bör protokollet närmast ses som ett under färdigställande varande bevismedel. Det bör knappast ens tillerkännas samma bevisvärde som minnesanteckningar och dylikt. Skälet härför är just att det upprättas av ena parten för att tjäna som bevis och får stort bevisvärde om det justeras av motparten. Det ligger då nära till hands för den som skriver det att göra det så fördelaktigt som möjligt för den egna sidan.

6.7 Snabbhet

Bestämmelser om den tid förhandlingar högst får taga saknas i såväl lag som avtal.[93]

Samtidigt torde snabbhet vara en allmänt förespråkad dygd. Avspeglingar av detta i avtalen förekommer dock ej explicit såvitt avser själva förhandlingens genomförande. Preskriptionsfrister samt frister för förhandlings inledande sedan den påkallats är däremot vanliga.[94] I Saltsjöbadsavtalet stadgas (II: 6) rent allmänt att "(F)örhandling skall bedrivas med nödig skyndsamhet". Motsvarighet till denna bestämmelse saknas i övriga huvudavtal. I

[88] Se tydligast 1939: 44 och 1968: 21. AD hänvisar där uttryckligen till att den part som ifrågasätter protokollet "utan erinran" justerat detta.
[89] Jmfr om exklusiva bevismedel Ekelöf, Rättegång IV, s. 37 samt Hassler, s. 347.
[90] 1939: 44 och 1950: 29.
[91] 1955: 23.
[92] Man kan jämföra med ensidigt utfärdande fakturor. Se härom Almén, § 6 vid not 18b ff, Hellner, s. 45 f och Karlgren, s. 232 ff. Justeringen motsvaras närmast av underlåten reklamation. I vart fall såvitt avser normala fakturabestämmelser medför underlåhet att reklamera, att köparen får bevisbördan för att avtalet haft annat innehåll.
[93] Byggnadsavtalet är ett undantag. Där stadgas att lokal förhandling bör vara slutförd inom en månad från anmälan och central förhandling inom två månader. Denna bestämmelse framstår närmast som ett unicum.
[94] Se härom såvitt avses de förstnämnda kap. 13, särskilt 13.2, och de sistnämnda ovan 6.2.2.

Petroleumavtalen, som ävenledes saknar bestämmelse i förevarande hänseende, anges i kommentaren att andra dröjsmål bör undvikas "än sådana, som kan sammanhänga med erforderliga utredningar eller parternas ... engagement i övrigt". Denna uppfattning torde vara allmänt omfattad.[95] Samtidigt förekommer bittra klagomål över att förhandlingarna trots allt drager alldeles onödigt långt ut på tiden.[96]

Man kan fråga sig om förhandlingsvillig part, som är orsak till att förhandlingar drager ut på tiden, kan anses ha brutit mot honom åvilande förhandlingsskyldighet?[97] Spörsmålet har aldrig i renodlad form kommit under AD:s prövning, Det torde emellertid vara ganska säkert, att part ej kan anses ha felat, om han verkligen varit förhandlingsvillig. Dröjsmålet med förhandlingens genomförande lär då bero endera på ursäktliga händelser av typ force majeure eller på händelser som mera intimt är förknippade med själva tvistefrågan som sådan. Främst är härvidlag att märka undersökningar rörande tvistefrågan. I sådant hänseende ger flera avtal[98] uttryck för att önskemålet om snabbhet får vägas mot önskemål om en tillfredsställande utredning. Man torde kunnat utgå ifrån, att AD skulle finna att en dylik avvägning har generell giltighet. AD:s praxis att återförvisa tvister till förhandlingsordningen tyder för övrigt på detta.[99]

[95] Jmfr Demokrati i företagen, s. 135 ff.
[96] Ibidem.
[97] Att part kan ha brutit mot förhandlingsskyldigheten om han tillika varit förhandlingsovillig är närmast självklart. I en betydande del av de mål, då AD funnit att part brutit mot förhandlingsskyldigheten, har situationen varit just denna.
[98] Se t. ex. Saltsjöbadsavtalet och Petroleumavtalen.
[99] Se härom 7.4. Se även om förhandlingsordningarnas målstruktur i kapitel 1.

Kapitel 7
Instansordningen

7.1 Inledning

Avtalen innehåller regelmässigt bestämmelser om förhandling på flera nivåer — instanser.

I detta kapitel skall olika frågor rörande instanssystemet behandlas. Först skall systemet beskrivas och något ord sägas om syftet med instansordningarna (7.2). Därefter skall behandlas två spörsmål om avvikelser från det avtalade instanssystemet, nämligen dels möjligheten att upptaga central förhandling direkt dels förhandlingar i "snedsits" mellan lokal organisation och förbund. I 7.4 behandlas återförvisning av tvist från AD till förnyade förhandlingar. Även möjligheterna till återförvisning inom förhandlingsordningen behandlas.

Under vilka förutsättningar och av vem kan tvist föras från en nivå inom förhandlingsordningen till nästa nivå respektive AD? Frågor i anslutning härtill behandlas i 7.5. Kapitlet avslutas med en diskussion av förhandlingsbehörighetens omfattning på lokal nivå.

I rättspraxis har — bortsett återförvisningsmålen — frågor av intresse i förevarande sammanhang aktualiserats skäligen sällan. Härtill kommer att förefintliga rättsfall är av föga intresse.

Den största gruppen av mål[1] avser situationer, där AD haft att avgöra huruvida vad som förevarit mellan parterna uppfyllt avtalets krav på lokal eller central förhandling. AD har inte i något mål gjort uttalanden av mera generell natur om instanssystemet, utan har närmast lämpat efter billighet i varje enskilt fall. I allmänhet har situationen varit den att arbetsgivaren visat stark förhandlingsovilja.

I en andra grupp av mål har de tillämpliga kollektivavtalen ingåtts på lokal nivå och frågan har varit huruvida parternas överordnade centrala organisationer, som i vissa fall godkänt avtalen, var *skyldiga* att förhandla rörande tvistefråga. Avtalen har efter orden förutsatt dylik skyldighet. AD har emellertid konsekvent funnit att sådan skyldighet inte föreligger. Dessa mål har behandlats i kapitel 3 (3.3).

[1] 1930: 120, 1932: 36 och 59, 1943: 59, 1946: 4, 1947: 26, 1957: 26, 1958: 6.

7.2 Beskrivning av instanssystemet. Syftet med instansordningar

Huvudavtal och avtal innehåller utan undantag regler om förhandling i olika instanser. Regelmässigt omfattar det avtalade instanssystemet två nivåer, lokal förhandling och central förhandling. Därtill kommer som sista instans AD och/eller skiljeförfarande. Detta mönster är helt dominerande. Det återfinnes i samtliga huvudavtal och i nästan alla avtal utanför huvudavtalsreglerat område.

I vissa huvudavtal[2] återfinnes en bestämmelse av innebörd, att avtalets regler om instansordning icke skall "begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämnande av meningsmotsättningar". Av intresse i förevarande sammanhang är endast, att de direkta överläggningarna ligger utanför förhandlingsordningen. — I ett fåtal avtal har införts en instans före lokal förhandling, arbetsplatsförhandling.[3] Arbetsplatsförhandling framstår som en något embryonal instans, ett mellanting mellan enskild överläggning och en fullgången instans. Medan sålunda part icke utan motpartens samtycke kan gå direkt till central förhandling utan föregående lokal sådan, kan part vanligen få tvistefråga upptagen direkt till lokal förhandling.

I avtalen förekommer inga regler eller ens antydningar om instanssystem av intern natur i de enskilda industriföretagen. Likväl torde sådana förekomma i alla större företag. Någon kartläggning av dessa har ej skett.[4]

Såväl huvudavtal som övriga avtal ger ofta närmare anvisning om vilket organisationsorgan som deltager i lokal förhandling. Central förhandling sker regelmässigt på förbundsnivå. Den lokala förhandlingen föres undantagsvis av den enskilde arbetstagaren och vanligen av lokal organisation, varmed förstås "organisation, i förhållande till vilken förbundet enligt stadgar eller praxis utgör närmast högre förhandlingsinstans" (prot.ant till Saltsjöbadsavtalet II: 3). På arbetsgivaresidan föres lokal förhandling regelmässigt av den berörde arbetsgivaren. Stundom stipulerar avtalen att förhandlingen skall vara organisationsmässig även på arbetsgivaresidan. Detta är fallet på hamnområdet — både enligt tidigare gällande lokalavtal och enligt nu gällande riksavtal[5] — och på stora delar av byggnadsområdet.[6]

Nästan utan undantag stadgar avtalen tidsfrister för tvists upptagande till

[2] Se härom närmare 14.3.3.1.

[3] Fullt utvecklad endast i Fastighetsavtalet. I modifierad form finnes en motsvarighet i Petroleumavtalen. I bägge fallen är bestämmelsen införd 1969. Även förhandlingsordningen inom tobaksindustrien har en motsvarighet. I ännu svagare form finnes motsvarighet i förhandlingsordningarna för arbetare på det kommunala området, FOK och LFO.

[4] Edlund, s. 91, anför tre exempel. I de tre av honom anförda exemplen består de interna instanssystemen av vardera tre nivåer.

[5] Jmfr om avtalsförhållandena i hamnarna i I.2.2.3.

[6] Exempelvis i Anläggnings-, Byggnads- och Glasmästeriavtalen, men inte i exempelvis Kyl- och Röravtalen. Se om förhållandena på byggnadsområdet Edlund, s. 107 f och 110 f.

lokal förhandling respektive dess vidareförande till central förhandling eller AD. Dessa tidsfrister är vanligen av preskriptionskaraktär[6a] och sålunda typiska formföreskrifter.[7]

Syftet med att förhandla i instanser beröres nästan undantagslöst inte i avtalen eller kommentarerna. I det enda iakttagna exemplet — Petroleumavtalen — anges i kommentaren att instansordningen syftar till att "möjliggöra snabbare besked samtidigt som man önskat undvika att de centrala parterna belastas med sådana förhandlingsfrågor, som borde ha klarats ut lokalt".

I förarbetena till 4: 7 LARA[8] och dess föregångare — 14 § LAD[9] — anges att förhandlingsväsendet innebär en sovring av tvister inför prövning vid AD.

Med dessa magra hänvisningar torde parts- och lagstiftningsmaterialet om instansordningarnas syfte ha redovisats. I praxis har spörsmålet ej behandlats. Materialets synnerliga knapphet tyder på att syftena med instansordningarna ansetts så självklara att de inte närmare behöver redovisas. Vilka kan de vara? — Den resta frågan skall inte behandlas närmare. Endast några anteckningar skall göras.

De i det redovisade materialet angivna syftemålen — sovring inför vidareförande till högre instans samt snabbhet genom lokala förhandlingar — spelar säkert en stor roll. — Ytterligare kan pekas på att tvistelösning kan underlättas om tvisten föres till en nivå ovanför tvisteplatsen. Flera faktorer talar härför. För det första är stämningar och känslolägen där svalare. Vidare är genomsnittligt sett överblick och erfarenhet större på central nivå; de där verksamma befattningshavarna är närmast professionella tvistelösare. Förbunden är vanligen avtalsparter; de har bättre kunskap om avtalet. — Instansordningen kan vidare ha till syfte att garantera en enhetlig avtalstillämpning. Genom centrala förhandlingar kan tendenser till lokala särtillämpningar förhindras.

7.3 Avvikelser från gängse instanssystem

7.3.1 Inledning

Det avtalade instanssystemet skall hållas. I förhandlingslitteraturen[10] understrykes starkt vikten härav. En annan sak är att underhandskontakter kan förekomma mellan de lokala förhandlingsparterna och deras respektive förbund. — I det följande skall två situationer behandlas då det avtalade instanssystemet sättes ur spel. I 7.4 behandlas den speciella form av avvikelse från instanssystemet som återförvisning utgör.

[6a] Bestämmelserna behandlas vidare i kapitel 13.
[7] Se om begreppet ordningsföreskrift 6.2.1.2, not 15 ovan.
[8] SOU 1974: 8, s. 96 och Prop. 1974: 77, s. 95 och 172.
[9] Prop. 1928: 39, s. 192.
[10] Kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 19 f och Samuelsson, s. 65. Se även Edlund, s. 92 f.

7.3.2 Central förhandling direkt[11]

I samtliga avtal inom Saltsjöbadsgruppen samt vissa andra huvudavtal[12] stadgas, att om frågas beskaffenhet eller andra särskilda förhållanden så föranleder, förhandling kan upptagas direkt på central nivå. Initiativet till dylik omedelbar förhandling kan i samtliga avtal utgå även från de lokala parterna, men beslutet fattas av de centrala parterna tillsammans. Det statliga huvudavtalet § 6 st. 2 synes dock innebära att direkt central förhandling kan åstadkommas även av de lokala parterna i förening. I övriga huvudavtal och i de flesta avtal utanför huvudavtalen[13] saknas motsvarighet till åsyftade bestämmelser. Vad skall gälla enligt dessa avtal?

Detta spörsmål har berörts i kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen.[14] Det heter där, att förhandlingsgången med lokal och därefter central förhandling visserligen är tvingande men kan frångås om bägge parter är överens härom. Kommentaren anger uttryckligen att såväl lokal- som förbundspart på motsidan måste samtycka.

Om såväl lokala som centrala parter är ense om att tvist skall upptagas till omedelbar central förhandling, krävs tydligtvis inget avtalsstöd. Men äger de centrala parterna — avtalsparterna — besluta om central förhandling direkt utan samtycke från de lokala parterna? Denna fråga kan lämpligen formuleras om på följande sätt. Äger lokal part en på kollektivavtalet grundad rätt att förhandla, vilken avtalsparterna saknar behörighet att utan särskilt bemyndigande fråntaga parten? Denna fråga skall närmare behandlas i kapitel 14.[15]

7.3.3 Förhandlingar i "snedsits" i förbundsavtal

Ett annat spörsmål rörande avvikelser från avtalade instansregler är huruvida i ett avtal ingånget på förbundsnivå lokal organisation på ena sidan har rätt respektive skyldighet att förhandla med central avtalspart på den andra sidan (eller vice versa), s. k. "snedsits".

Detta spörsmål har berörts i några avtal. I Petroleumavtalen stadgas förbud mot dylika förhandlingar försåvitt ej motsidans centralorganisation lämnat sitt medgivande.[16] Arbetsgivareförbundet äger sålunda upptaga förhandlingar med lokal arbetstagareorganisation endast om arbetstagareförbundet godkänner detta. — I Fastighetsavtalet stadgas att lokal förhandling på arbetstagaresidan kan föras av centralorganisationen därest arbetsgivarens organisation godkänner detta.

[11] Jmfr allmänt 14.3.3.2.
[12] Exempelvis huvudavtalet mellan KF och LO.
[13] Exempel på avtal, där bestämmelse om omedelbar central förhandling finnes, utgöres av Petroleumavtalen.
[14] S. 19.
[15] 14.3.3.2. Se även 14.2.4.8.
[16] § 14 p. 7. I kommentaren till förhandlingsordningen behandlas frågan ej vidare. Däremot uttalas som en självklarhet att de lokala parterna underhand kan rådgöra med sina respektive huvudkontor.

I övriga avtal respektive samtliga huvudavtal ges inga särskilda regler i frågan. Samtliga avtal kan dock såtillvida sägas taga ställning som lokala förhandlingar regelmässigt anges förda mellan lokala parter och centrala förhandlingar mellan centrala parter. I brist på andra tolkningdata måste en sådan avtalsreglering innebära förbud för lokala respektive centrala organisationer att inleda förhandling med annan organisation på motsidan än den hierarkiskt motsvarande organisationen. — I kommentaren[17] till tjänstemannahuvudavtalen uttalas mera allmänt att "(D)et icke är meningen, att de centrala parterna skall deltaga i lokalparternas förhandlingar, innan dessa i vederbörlig ordning slutförts". Så långt torde ett förbud av den typ som verbaliserats i Petroleumavtalen gälla redan i kraft av det sätt på vilket de olika förhandlingsnivåerna beskrives i avtalen.[18]

Kan, på sätt stadgas i Petroleumavtalen, den centrala organisationen på motpartens begäran medge undantag från detta förbud? Svaret härpå kan i första hand tyckas skola vara nekande. Avtalen bygger på iakttagande av den i avtalen inskrivna förhandlingsordningen och i brist på explicita undantagsregler skall avtalen följas. Med denna utgångspunkt framstår den ovan anförda bestämmelsen ur Fastighetsavtalet som ett undantag från en icke klart utsagd huvudregel.

Men det nekande svaret är knappast det riktiga. Fastmera synes ett jakande svar ha bättre fog för sig. Skälet härför är att avtalsparterna har vidsträckt rätt att förfoga över avtalet.[19] Någon anledning att göra undantag från denna förfoganderätt i förevarande situation föreligger ej. I den mån andra bedömningsgrunder ej föreligger — främst att avtalet innehåller bestämmelse som helt eller delvis förbjuder avvikelse — bör därför generellt gälla att avvikelser av avsett slag kan godtagas om motpartens förbund givit sitt samtycke.[20]

7.3.4 Lokalavtal och oorganiserade arbetsgivare

Avtal ingångna på lokal nivå ävensom avtal ingångna av organiserade arbetsgivare innehåller ofta bestämmelser om förhandling först lokalt och därefter centralt.[21] Förhandlingsskyldigheten i samband med sådana avtal har behandlats i kapitel 3.

[17] S. 19.
[18] Se även Förhandlingskunskap, s. 22.
[19] Se härom 14.2, sk. 14.2.2.1.
[20] Den ovan anförda bestämmelsen ur Fastighetsavtalet skulle i så fall ha sin egentliga betydelse genom det motsättningsvis framkommande förbudet mot att lokal förhandling föres mellan den centrala arbetsgivareparten och den lokala arbetstagareparten.
[21] 3.3 och 3.4.

7.4 Återförvisning

7.4.1 Inledning. Problemställningar

Ett — särskilt i AD:s tidiga praxis — icke ovanligt tillvägagångssätt av domstolen är att visa åter tvist till förhandlingsordningen för förnyade förhandlingar. Återförvisning medför att tvisteförhandlingarna helt eller delvis får genomföras en gång till. I den meningen innebär återförvisning att det avtalade instanssystemet sättes ur spel. Som skall framgå av den fortsatta behandlingen innebär dock återförvisning djupare sett snarare att det avtalade instanssystemet upprätthålles. Återförvisning framstår som ett medel att förverkliga instansordningssystemet.

I AD:s praxis återfinnes ett femtiotal fall av återförvisning. Det övervägande antalet fall — cirka trettio — hänför sig till 1930-talet. Antalet fall har därefter successivt nedgått och under 1960-talet har AD använt återförvisning i blott tre fall.[22]

I det följande skall återförvisningsinstitutet belysas först genom klarläggande av de olika situationer som utlöst återförvisning samt återförvisningens sakliga omfattning och processuella form (7.4.2). I de därpå följande avsnitten skall AD:s praxis konfronteras med RB:s institut återförvisning respektive mellandom (7.4.3). I 7.4.4 diskuteras skälen till AD:s praxis ävensom tänkbara förklaringar till den successiva nedgången av antalet återvisningsfall. I 7.4.5 skall AD:s praxis i återförvisningsmålen konfronteras med några frågor rörande rättskraft. Intressantast i det hänseendet är om AD:s praxis i återförvisningsmålen står i motsats till den i AD:s praxis fastslagna principen, att part ej är skyldig att återupptaga förhandlingar i en tvist sedan förhandlingar om denna en gång slutförts. I 7.4.6 skall slutligen diskuteras om återförvisning kan förekomma även inom förhandlingsordningen.

7.4.2 Typsituationer för återförvisning samt dennas sakliga omfattning och processuella form

AD har regelmässigt motiverat sitt beslut att återförvisa tvist till förhandlingar. Ett antal typsituationer kan därvid urskiljas. Det bör dock redan här sägas att grupperna icke kan åtskiljas skarpt. Därtill kommer att AD i många fall åberopat flera olika återförvisningsgrunder.

Innan dessa närmare beröres skall återförvisningssituationerna jämföras med 4: 7 LARA. Typfallet för återförvisning är att *några* förhandlingar förevarit. Typfallet för avvisning enligt 4: 7 LARA är att *inga* förhandlingar förevarit. Men härmed kan man inte stanna. Återförvisning och huvudregeln i 4: 7 LARA är istället nära sammanhängande. Enligt huvudregeln i 4: 7 LARA är en förutsättning för att AD skall kunna pröva en tvist att förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Har så skett skall ett avvisningsyrkande ogillas.

[22] 1960: 7, 1964: 2 och 1964: 29. Se även 1960: 35.

Återförvisning i denna situation förekommer likväl. I själva verket är återförvisning vanligast förekommande i just denna situation. Har förhandlingsskyldigheten ej fullgjorts skall tvisten *på yrkande* avvisas[23] — inte vilandeförklaras eller återförvisas (1972: 26) — även om vissa förhandlingar förevarit men dessa inte uppfyller kraven på "saklig överläggning". Framställes i en dylik situation inget avvisningsyrkande skall tvisten i princip upptagas till prövning. Återförvisning av tvisten — något som torde ha förekommit[24] — förtager i motsvarande mån effekten av att rättegångsförutsättningen är dispositiv.[25]

I fråga om undantagsregeln i 4: 7 LARA, enligt vilken AD kan upptaga tvist trots att förhandlingar ej förevarit när detta är hänförligt till hinder som inte berott på käranden, föreligger likaledes nära samband. Typfallet för tillämpning av undantagsregeln är visserligen att inga förhandlingar har förevarit[26] och i den situationen synes återförvisning utesluten därest käranden begär sakprövning. Även partiella förhandlingsbrott kan dock medge direkt tillträde till AD. I sådant fall förekommer återförvisning.[27]

Såtillvida föreligger skillnad mellan återförvisningssituationen och situationen i 4: 7 LARA att tvisten i det förra fallet avskrives — vilandeförklaring har förekommit men synes ha fallit ur bruk — men i det senare fallet skall avvisas.[28]

Den vanligaste grunden för återförvisning är *bristfälligheter i bevisningen inför AD*. I cirka hälften av samtliga fall har denna grund anförts som exklusiv eller samverkande orsak.[29] Dessa fall utgör dock ingen homogen grupp. I de flesta målen har situationen varit den att AD först genom dom avgjort en viss fråga, vanligtvis det berättigade i avsked eller icke-återtagande efter permittering, varefter domstolen hänvisat parterna att genom förhandling enas om det ersättningsbelopp som skall tillerkännas den enskilde.[30] Regelmässigt har ersättning till arbetstagaren i dessa mål yrkats av arbetstagareparten, ehuru referaten ej anger varken belopp och grunder härför eller om belopp och grunder närmare specificerats av arbetstagareparten. För alla ersättningsmål utmärkande har dock enligt referaten varit att det föreliggande materialet för fastställande av ersättning varit bristfälligt, stundom till synes obefintligt.

I ett antal andra mål inom gruppen har det spörsmål som återförvisats varit annat än fastställande av ersättning. Som exempel kan hänvisas till 1958: 23,

[23] Processförutsättningen för sakprövning i 4: 7 LARA är dispositiv. Se härom 5.2.2.
[24] Se gruppen fyra nedan.
[25] Jmfr 5.2.2 vid not 32.
[26] Se 5.2.4.
[27] Se gruppen fyra nedan, exempelvis 1939: 13.
[28] Se det belysande 1972: 26. Om käranden yrkar vilandeförklaring synes detta yrkande böra bifallas. Jmfr 6.4.6, s. 127 ovan.
[29] 1931: 126, 1932: 60, 76, 123 och 186, 1933: 80, 84, 87 och 174, 1934: 18 och 68, 1935: 24 och 118, 1936: 22, 1938: 63 och 75, 1939: 22, 1948: 52, 1950: 15, 1957: 5, 1958: 23, 1959: 37, 1960: 7 och 1964: 2.
[30] Som typfall kan hänvisas till det senaste avgjorda fallet 1960: 7.

där fråga var om omfattningen av hotellvaktmästares skyldighet att avhysa gäst. I några fall[31] har AD även låtit parterna förhandla om en så starkt kontroversiell sak som storleken av allmänt skadestånd.

En andra grupp av mål karakteriseras av att AD anger *viss synpunkt* som parterna ej tidigare beaktat eller som dessa bör beakta mera.[32]

Nära sammanhängande med sistnämnda återförvisningsgrund är återförvisning till följd av *AD:s avtalstolkning* i omtvistad fråga.[33] AD kan återförvisa för att ge parterna tillfälle att diskutera frågan utifrån den av AD framförda avtalstolkningen. Som typfall kan hänvisas till 1940: 31.

En fjärde i flera mål citerad återförvisningsgrund har varit brister i förda *förhandlingars noggrannhet och allsidighet.*[34] Härvidlag har situationen stundom varit den att ena parten varit starkt förhandlingsovillig. I andra fall har situationen varit den att AD genom sitt ställningstagande i någon del av målet ställts inför en principfråga, som parterna behandlat endast i förbigående därför att dessa uppfattat tvisteläget annorlunda. Parts envetna och starkt särpräglade *avtalstolkning* utgör en annan situation.[35] I samtliga fall torde yrkande om avvisning av tvisten skolat bifallas därest yrkande hade framställts.

I ett fall, slutligen, har AD återförvisat på grund av *tvistefrågans synnerliga betydelse.* I 1937: 74 uppkom fråga om innebörden av yrkesarbetarebegreppet i Verkstadsavtalet. I tvisten deltog endast den ena av de två arbetstagareorganisationerna, som då var part i Verkstadsavtalet.[36] I återförvisningsbeslutet angav AD att det med hänsyn till frågans "utomordentliga vikt för hela verkstadsindustrien" icke var "lämpligt" att avgöra den utan att alla parter i avtalet först beretts tillfälle förhandla om den. Tydligt är dock att återförvisningen därtill var motiverad av att principfrågan ej blivit tillräckligt allsidigt behandlad av tvisteparterna.

Den gjorda grupperingen bygger på AD:s motivering för återförvisning. Inte någon gång har AD diskuterat omfattningen av behörigheten. Ordalagen i de mål där återförvisning skett synes emellertid tyda på att AD anser sig ha en vidsträckt återförvisningsrätt.

Vad först angår vilka *sakfrågor,* som kan återförvisas, innebär AD:s praxis att inga begränsningar kan uppställas. I de flesta återförvisningsmål har sakfrågan avsett ekonomisk ersättning för förlorad förtjänst eller utförd prestation. Men antalet fall då andra sakfrågor återförvisats är så stort och sakfrågorna sinsemellan så olikartade, att slutsatsen måste bli, att AD anser sig kunna återförvisa tvist oavsett sakfrågans beskaffenhet. AD anser sig i detta hänseende även kunna ganska noga ange förhandlingstemat för parterna. I

[31] Se t. ex. 1935: 24.
[32] 1933: 77, 87 och 174, 1934: 181, 1937: 19, 1941: 30 och 117, 1944: 89, 1955: 43, 1964: 29.
[33] 1933: 82, 1934: 181, 1936: 13, 82 och 107, 1939: 13, 1940: 31, 1941: 120.
[34] 1935: 10, 1936: 13, 1937: 133 I, 1939: 13 och 22 samt 1941: 125.
[35] 1939: 13 och 22.
[36] Angående Verkstadsavtalets parter hänvisas till Edlund, s. 80.

vissa mål har AD sålunda i punktform angivit vad förhandlingarna skall röra sig om.[37]

Det är vidare helt klart, att AD anser sig kunna återförvisa *ex officio*. Endast i något fall[38] ger referaten antydningar om att part i AD skulle ha påkallat att tvistefråga skulle underkastas förhandling före slutligt avgörande i AD. Yrkande om återförvisning har framställts endast en gång.[39] Yrkandet prövades inte därför att käranden yrkade avvisning på grund av att förhandlingar ej förevarit.

Det är vidare klart, att AD anser sig kunna återförvisa ej blott då det föreligger så påtagliga *brister* i bevismaterial eller tidigare förhandlingar, att ett domslut skulle vila på en materiellt sett svag grund, utan även i andra fall. Svalget mellan ett domslut av AD och vad som förekommit dessförinnan i utrednings-, förhandlings- eller annat hänseende behöver annorlunda uttryckt ej vara synnerligen stort. Utredningsmaterialet kan vara sådant att ett någorlunda hyggligt underlag för en dom föreligger, men AD återförvisar därför att domstolen känner sig övertygad om att materialet inte är tillfredsställande. Det vill förefalla som om AD anser sig ha en relativt omfattande diskretionär prövningsrätt härvidlag. AD markerar denna diskretionära rätt med att vid återförvisningen använda uttryck som att AD finner sig ej "böra" pröva viss fråga[40] eller AD finner det "ej lämpligt att nu upptaga" frågan.[41]

Räckvidden och betydelsen av de frågor som återförvisas varierar kraftigt. I det övervägande antalet fall har frågorna begränsad räckvidd. Detta är fallet med tvisterna rörande ersättning till felaktigt avskedad arbetstagare. I dessa fall avser återförvisningen endast ersättningsbeloppets storlek i det enskilda fallet, medan såväl ersättningsskyldigheten principiellt som stundom även grunden för ersättningsbeloppets beräknande fastslås av AD. I andra fall åter är den återförvisade tvistefrågan av principiell natur. Dess räckvidd kan[42] vara utomordentligt stor. — Även i detta hänseende synes AD anse sig ha en vidsträckt valfrihet. — Mål kan återförvisas endast *delvis* och avgöras i övrigt. Detta är i allmänhet fallet i den största gruppen, dvs. mål om ersättning till enskild.

Den *processuella formen* för återförvisning är endera *avskrivning* av tvistefrågan eller *vilandeförklaring*. Vilandeförklaring synes ha tillgripits endast fem gånger.[43] Avskrivning, som sålunda är det normala, kombineras undantagslöst med anmodan till parterna att förhandla samt med ett uttalande att, om vid förhandlingarna "överenskommelse ... ej kan träffas ... äger part att efter ny stämning" (1960: 7) draga tvisten under AD:s prövning. — Rättsfallen ger inte underlag för bedömning, när vilandeförklaring respektive av-

[37] Se t. ex. 1933: 87.
[38] Se 1939: 13.
[39] 1972: 26.
[40] 1938: 5.
[41] 1939: 22.
[42] Se 1937: 44, som rörde yrkesarbetarebegreppet i verkstadsavtalet
[43] 1934: 68, 1935: 118, 1937: 19 och 74, 1938: 75.

skrivning kombinerat med förhandlingsanmodan skall förekomma. Det är möjligt att det förhållandet att AD ej sedan 1938 vilandeförklarat ett mål i samband med återförvisning kan ses som ett tecken på att vilandeförklaring ej vidare skall förekomma. Troligt är att AD har upphört att vilandeförklara närmast av arbetsbesparingsskäl. Det synes nämligen vara ytterst ovanligt, att parterna ej vid förnyade förhandlingar nått en lösning. Parter som enats skall självfallet meddela AD härom så att målet kan avskrivas. Men risk föreligger att parterna glömmer detta, varför domstolen själv tvingas underhand efterhöra om överenskommelse nåtts.

7.4.3 Återförvisningens processuella särart

Hur förhåller sig AD:s i det föregående relaterade praxis till institut i RB?

Av intresse för en bedömning av AD:s återförvisningspraxis är dels återförvisningsinstitutet i RB dels mellandom enligt RB 17: 5.

Regler om återförvisning när rättegångsfel inte förevarit saknas i RB.[44] Ehuru återförvisningsrätt föreligger som en följd av "hovrättens allmänna skyldighet att sörja för att målet blir på lämpligt sätt handlagt",[45] förekommer återförvisning sällan. En typsituation för återförvisning är att part vid hovrätten inför ny omfattande bevisning.[46] I äldre RB saknades likaledes bestämmelser om återförvisning i förevarande situation. Återförvisning var emellertid vanligt förekommande. Det förekom främst[47] när part åberopade ny grund för sin talan och när ny bevisning infördes. Men det förekom även när underrätten till följd av sin uppfattning inte prövat rättsgrund, som hovrätten ansåg avgörande samt när underrätten över huvud inte ingått på prövning av kärandens materiella rättsanspråk — exempelvis storleken av ett ersättningsbelopp — därför att svarandens invändning om att betalningsskyldighet ej förelåg bifallits.[48] I samtliga angivna fall var återförvisningen inte obligatorisk.[49] Hovrättens beslut vilade på ändamåls- och lämplighetsöverväganden. I detta hänseende har ingen ändring skett genom RB.

Den nu givna redogörelsen för återförvisning jämlikt ÄRB och NRB torde ge vid handen att AD:s återförvisningspraxis ganska väl motsvarar återförvisningspraxis enligt ÄRB. Om någon fullständig parallellitet är det visserligen ej tal. AD synes ha utnyttjat den relativt stora frihet, som ÄRB enligt praxis gav överdomstol till att utforma ett för arbetsprocessrätten anpassat system. Utifrån NRB framstår återförvisningsinstitutet som mera främmande. Lind[50] kallar AD:s praxis "utomordentligt säregen". I vart fall med ett historiskt betraktelsesätt framstår detta som något överdrivet.

[44] Ekelöf, Rättsmedlen, s. 71 f, Hassler, s. 295, och Olivecrona, Brottmål, s. 316.
[45] Processlagberedningen i SOU 1938: 43, s. 527.
[46] Ibidem.
[47] Jmfr Kallenberg, Rättsmedlen, s. 237 ff och Skarstedt, s. 44.
[48] Skarstedt, s. 41 f resp. 45 f.
[49] Kallenberg, a. a., s. 164 f samt not 56 och Skarstedt, främst 44 ff.
[50] SvJT 1968, s. 99.

Genom RB infördes institutet mellandom (RB 17: 5). Institutet möjliggör en "horisontell" uppdelning av rättegång. Mellandomen är av fastställelsekaraktär och har städse prejudiciell betydelse. Genom att särskilja fastställelsemomentet kan processekonomiska vinster göras. I 17: 5 st. 2 är fråga om mellandom när såväl skyldigheten att prestera som omfattningen härav är tvistig. Mellandom är då ofta en praktisk lösning.

De i AD:s praxis förekommande återförvisningssituationerna motsvarar till dels mellandomssituationerna. Detta är fallet med den vanligaste grunden för återförvisning — brister i bevisningen. I dessa mål meddelar AD oftast en fastställelsedom på fullgörelseskyldigheten och återförvisar till förhandling omfattningen härav. Denna grupp av mål har dock en motsvarighet i tidigare återförvisningspraxis.[51] De övriga återförvisningsgrupperna står däremot mellandomssituationerna mera fjärran. Inom den andra och den tredje gruppen av återförvisning kan visserligen finnas situationer vilka skulle kunnat tänkas ge upphov till mellandom. I allmänhet har dock situationen varit den att AD utan att yrkande framställts gjort vägledande uttalanden eller fastslagit en avtalstolkning.

I det stora hela står AD:s återförvisningspraxis inte mellandomsinstitutet närmast, låt vara att återförvisningsinstitutet av AD givits en utformning som ofta närmar det mellandomen. Icke utan skäl kan man därför beteckna AD:s praxis som "en sorts mellandom".[52] Men återförvisningsinstitutets genesis är ett annat. Återförvisningsinstitutet har haft återförvisningen enligt ÄRB som förebild. Vid den tid då AD utformade återförvisningsinstitutet fanns ännu ej mellandomsinstitutet. Återförvisning kunde däremot stundom ske där mellandom numera kan ifrågakomma.[53]

7.4.4 Återförvisningens orsaker

AD har aldrig explicit diskuterat orsaken till sin praxis. AD har behörighet att avgöra den föreliggande tvisten direkt. Återförvisningen framstår därför som en självpåtagen behörighetsinskränkning. Stundom ger AD uttryck för detta.[54] AD ger stundom till och med uttryck för hur målet vore att bedöma därest återförvisning ej skedde. I fall då framlagd bevisning är ofullständig skulle enligt sedvanliga processprinciper käromålet i allmänhet ogillas. I 1933: 84 konstaterade AD i en sådan situation just att "(K)äromålet är sålunda ej styrkt, men AD finner skäligt att" återförvisa för fortsatta förhandlingar. I fall av denna typ framstår återförvisningen inte blott som en frivillig behörighetsinskränkning utan desslikes som ett anmärkningsvärt avsteg från den RB genomsyrande principen att parterna har rätt att erhålla dom på

[51] Jmfr vid not 48 ovan.
[52] Sigeman, s. 310.
[53] Se situationen i not 56 s. 165 hos Kallenberg, Rättsmedlen.
[54] Se t. ex. 1935: 10.

det processmaterial de presenterat. Genom uttalande i förarbetena till LARA[55] har AD:s praxis emellertid uttryckligen godkänts, låt vara utan närmare motivering.

På ett mera allmänt plan kan följande sägas. AD:s praxis ger uttryck för att AD ansett sig ha ett vidsträckt spelrum för återförvisning. Det är dock samtidigt av vikt att understryka, att AD aldrig återförvisat i helt "normala" situationer. Alla återförvisningssituationer utmärkes sålunda av "brist" i något hänseende. Inte i något fall har AD återförvisat *endast* därför att AD velat förmå parterna att fortsätta sina förhandlingar på det sätt och utefter de linjer, som dessa tidigare förts på. Som den överordnade "bristen" framstår att det, om dom gavs av AD direkt, skulle uppstå ett alltför stort avstånd mellan å ena sidan domen och de premisser denna skulle bygga på och å andra sidan parternas tidigare förhandlingar. Att det härvidlag i sista hand är fråga om lämplighetsöverväganden av AD ligger i öppen dag.

En första förklaring av mera teknisk natur till AD:s praxis har redan givits i och med hänvisningen i 7.4.3 till återförvisningspraxis enligt ÄRB. I själva verket är det av stort intresse att iakttaga att man här står inför något av en kvarleva från tiden före NRB. AD:s praxis har fört ett äldre rättstillstånd vidare.[56]

En andra — näraliggande — förklaring är att AD dömer i sista instans. Om, såsom ofta är fallet i återförvisningsmål, AD bygger på synpunkter, som parterna helt eller delvis inte beaktat, skulle part icke kunna genom överklagande anpassa sin processföring till dessa synpunkter. Härigenom skulle part komma i en situation, som är sämre än den som tillkommer parter i den ordinära underrättsprocessen.[57] Då skälen till att judiciella instanser under — eller över — AD icke förekommer ingalunda var att parter icke skulle få en uttömmande behandling av sina tvister,[58] fungerar återförvisningen som ett slags substitut till appellmöjligheten i den ordinära processen. Eninstanssystemet tillämpas med försiktighet. AD:s praxis ger uttryck för en respekt för parterna och deras eget konfliktlösningssystem.[59]

En tredje förklaring, som också nära sammanhänger med den första, hänför sig till processhindret i 14 § LAD, numera 4: 7 LARA. Detta har av AD kommit att uppfattas som dispositivt,[60] en uppfattning som fastslagits genom LARA. I fall då AD anser att förhandlingarna varit ofullständiga rörande viss fråga, men invändning om rättegångshinder ej göres, kan återför-

[55] Prop 1974: 77, s. 175. Jmfr AD:s ordförande, ibidem, s. 259.
[56] Jmfr en liknande situation i fråga om synen på preskription som processhinder. Se härom 13.4.
[57] Jmfr Lind i SvJT 1968 s. 99. Denne synes vilja förklara AD:s praxis helt genom hänvisning till det arbetsprocessrättsliga instanssystemet.
[58] Angående skälen härför se Prop. 1928: 39, s. 147 ff. Ett skäl var farhågor att underarbetsdomstolar skulle få föga sakkunskap och därför bli mindre lämpade att bedöma kollektivavtalsrättsliga tvister.
[59] Jmfr återförvisningspraxis jämlikt ÄRB. Denna byggde ofta på respekt för instansordningens princip. Se Skarstedt, s. 41 ff.
[60] Se härom 5.2.2.

visning fungera som garanti för att tvistefrågan ges den omsorgsfulla behandling som behörighetsregeln i 4: 7 LARA — och tidigare 14 § LAD — värnar om.

Som en överordnad och till sin natur alltigenom positiv förklaring synes hänsyn till parterna kunna anges. AD vill respektera parternas autonomi och rätt till självbestämmande. Genom att återförvisa ger AD parterna möjlighet att själva i samförstånd söka sig fram till en lösning, om än stundom efter påverkan av AD. Avståndet mellan en tänkt dom och parternas tidigare förhandlingar skall sålunda minskas genom parternas förnyade förhandlingar. Återförvisningen blir inte ett ingrepp i parternas processuella handlingsfrihet utan ett sätt att få parterna att fullt ut taga vara på denna handlingsfrihet. Återförvisningen blir ett led i realiserandet av förhandlingsordningarnas målsättning.[61]

Man kan fråga sig vad anledningen till den minskade frekvensen av återförvisningsmål kan vara. AD har ej själv uttalat sig om detta, varför endast försök till förklaringar kan anföras. — En första förklaring är det minskade antalet mål inför AD.[62] Den relativa minskningen av antalet fall av återförvisning är emellertid högst avsevärt mycket större än minskningen av måltillströmningen. Den nu anförda förklaringen kan därför på sin höjd endast vara en delförklaring.

En andra förklaring är att förhandlingsväsendet har nått en större stadga och noggrannhet, särskilt sedan utförliga förhandlingsordningar i huvudavtal kommit att täcka större delen av arbetsmarknaden. Orsaken till den minskade återförvisningsfrekvensen torde i allt väsentligt stå att finna just här. Behovet har helt enkelt avtagit.

En tredje situation kan vara att parternas processföring vid AD förbättrats varför behovet att återförvisa avtagit även av denna anledning. Ofta nog är återförvisningssituationen sådan att tvisten på yrkande skulle avvisas eller vilandeförklaras.[63]

Slutligen bör den förändrade rättsliga miljön påpekas. Det har i 7.4.3 påpekats att RB inneburit en avsevärd minskning av återförvisning inom den allmänna processen. Det är tydligen inte märkvärdigt att denna miljöförändring påverkar även återförvisning inom arbetsprocessen.

7.4.5 Rättskraftsfrågor i anslutning till återförvisning

I detta avsnitt skall diskuteras huruvida AD:s praxis i återförvisningsmål strider mot domstolens praxis i rättskraftsmål. — Återförvisning innebär förnyade förhandlingar rörande den tvist, som förhandlingar tidigare förts om,

[61] Jmfr kapitel 1.
[62] Se härom Geijer-Schmidt, s. 21 ff och Schmidt, s. 55. En viss tendens till ökning synes dock ha gjort sig gällande under senare år.
[63] Jmfr 7.4.2, s. 158 f och där givna hänvisningar.

låt vara att dessa måhända ej varit fullständiga eller att AD genom sin avtalstolkning ger dem en ny inriktning. Hur skall dylik återförvisning kunna förenas med AD:s ståndpunkt i 1963: 29[64] att "(D)en förhandlingsskyldighet, som enligt gällande förhandlingsordning åvilar en part, måste anses fullgjord då förhandling rörande den fråga, beträffande vilken förhandling påkallats, ägt rum och förhandlingen förklarats avslutad utan att uppgörelse kunnat nås"?

Man skulle visserligen kunna tycka att hinder mot förnyad förhandling uppkommer först när avtalade tidsfrister för tvistens fortsatta behandling utlupit. Så länge tvisten däremot är föremål för fortsatt behandling på en högre nivå uppkommer inte något hinder mot förnyad förhandling på lägre nivå. Någon motsättning skulle därför inte föreligga. En förklaring av sagda slag är dock inte riktig. Som skall diskuteras närmare i 11.5 är det avgörande för att part är befriad från att behandla tvist två eller flera gånger på samma nivå i förhandlingsordningen *inte* att tidsfristerna för tvistens vidare förande ännu ej utlupit. Det avgörande är fastmera just att förhandling ägt rum och förklarats avslutad. I åtskilliga av återförvisningsfallen har förhandling ägt rum och förklarats avslutad. — Frågan kvarstår därför.

Det hinder[65] som AD uppställt för förnyad behandling innan tidsfrist för fortsatt tvistebehandling utlöpt, är emellertid icke av rättskraftstyp. Hindret är istället helt enkelt ett utflöde av att instanssystemet skall upprätthållas och respekteras. Det föreligger därför närmare besett inte någon motsats mellan AD:s praxis i återförvisningsmålen och i rättskraftsmålen. — Däremot kan återförvisningen synas innebära ett åsidosättande av instansordningssystemet. Djupare sett har, som ovan sagts, AD:s praxis dock snarast en motsatt effekt. Den verkar som en garant för att tvistefrågor behandlas fullödigt i hela arbetsprocessens instanssystem.

Vilken bundenhet har AD och parterna av de synpunkter och avtalstolkningar, som domstolen ger uttryck för i samband med återförvisningsbeslutet? I den mån AD i samband med återförvisning också meddelar dom i någon fråga — exempelvis fastställer betalningsskyldighet i princip — föreligger självfallet bundenhet för parterna och AD i denna del. Är AD vid förnyad prövning av tvisten bunden av den avtalstolkning, som domstolen tidigare givit uttryck för? — I 1966: 18 hade AD att taga ställning härtill.[66] AD fann indirekt att sådan bundenhet icke förelåg. Motiveringen härför var att domstolen vid återförvisningen i domslutet uttryckligen tillförsäkrat part rätt att, vid utebliven överenskommelse vid de förnyade förhandlingarna, ånyo väcka talan vid AD rörande tolkningen av den omtvistade avtalsbestämmelsen. Härtill kom att avtalstolkningen inte var explicit intagen i domslutet, ehuru hänvisning skedde till denna.

Ur förhandlingsordningens synvinkel innebär detta att de nya förhandling-

[64] Se härom vidare i 11.4.
[65] Ibidem.
[66] Jmfr Lind, SvJT 1968, s. 99.

arna ej är begränsade till den av AD framförda avtalstolkningen. Denna är att uppfatta som *ett* tolkningsalternativ. I linje med detta måste ligga att av AD angivna förhandlingstemata respektive allmänna synpunkter på tvistefrågan ej heller binder parterna. De nya förhandlingarna skall föras förutsättningslöst. Den av AD framförda tolkningen skall ses som ett försök att hjälpa parterna. AD:s uttalanden skall ses som ett "preliminärt ställningstagande".[67] Part skall äga rätt och skyldighet att förhandla jämväl om lösningar, som bygger på andra avtalstolkningar. Vägran härutinnan är ett avtalsbrott.

7.4.6 Återförvisning inom förhandlingsordningen[68]

Kan återförvisning ske inom förhandlingsordningen? Kan, annorlunda uttryckt, AD återförvisa tvist från central förhandling till förnyad lokal förhandling? — Det erinras om att införande av nytt processmaterial kan medföra att den lokala förhandlings*skyldigheten* ej uppfyllts. I sådant fall kan part yrka och få tvisten återupptagen på lokal nivå. Detta är en näraliggande situation, som har behandlats i 6.4.6 — Det må påpekas att återförvisning torde förekomma i det dagliga förhandlingsarbetet så snart sådan anses lämplig, ehuru avtalen saknar bestämmelser härom.[69]

Spörsmålet synes vara av praktisk betydelse främst i två situationer, nämligen för det första då det föreligger motsättningar inom respektive partsläger och för det andra då nytt processmaterial tillföres under den centrala förhandlingen, särskilt när detta sker av motsidan. — Om den lokale arbetsgivaren icke kunnat göra sina synpunkter gällande i den centrala förhandlingen och detta framstår som en mera påtaglig brist bör AD kunna återförvisa tvisten.[70] Så bör stundom även kunna ske om motparten vid central förhandling infört mera omfattande nytt processmaterial. Återförvisning överensstämmer i sådant läge bäst med tanken i AD:s återförvisningspraxis, nämligen att tvistefrågor om möjligt skall behandlas fullödigt i hela arbetsprocessens instanssystem.

7.5 Förutsättningar för överklagande[71]

7.5.1 Problemställningen

Under vilka förutsättningar äger part överklaga tvist till närmast högre in-

[67] Jmfr om preliminära ställningstaganden i skiljeförfarande, Bolding, s. 205.
[68] Jmfr allmänt 6.4.6 in fine ovan.
[69] I äldre avtal kan bestämmelser om återförvisning påträffas. Se t. ex. § 4 i Hufvudavtal n:r 1 mellan Svenska järnvägarnas arbetsgifvareförening och Svenska järnvägsmannaförbundet av 1909, intaget i Arbetsstatistik F: 2, s. 161.
[70] Jmfr 1958: 6 där frågan dock inte ställdes på sin spets.
[71] Ordet "överklagande" användes för att beteckna tvists vidareförande till central förhandling eller talans väckande vid AD.

stans? Två generella förutsättningar kan iakttagas, nämligen att förhandling skall ha hållits och förklarats avslutad (7.5.2) samt att samfälld förhandlingsöverenskommelse ej har nåtts (7.5.3). Ytterligare skall diskuteras *vem* som äger överklaga (7.5.4).

7.5.2 Förhandling skall ha förts och avslutats

Den första förutsättningen för att överklagande skall kunna ske är, att avtalsenlig förhandling skall ha förts och avslutats.

Hur avslutande sker har tidigare behandlats.[72] Det framgick där, att endast part som uppfyllt den avtalsenliga förhandlingsskyldigheten kan få till stånd förhandlingsavslutning. Detta innebär, att part skall ha ingått i och även gett motparten tillfälle ingå i saklig överläggning.

7.5.3 Samfälld förhandlingsöverenskommelse

Som närmare diskuteras i 12.4.1 är parterna bundna av samfällda förhandlingsöverenskommelser. En förutsättning för överklagande är därför att enighet ej nåtts vid lokal respektive central förhandling.

7.5.4 Överklagandeberättigade parter[73]

I de flesta förhandlingsordningar är centrala organisationer avtalsparter. Förhandling skall först föras lokalt, sedan centralt. Kan lokal organisation med bindande verkan överklaga, ensam eller i förening med motparten?

Eftersom avtalsparterna är herrar över avtalet och inte är bundna av medlemmarnas avtalstillämpning, kan de lokala parterna inte framtvinga central förhandling. Vissa avtal innehåller en uttrycklig regel härom.[74] Men uttrycklig regel är inte erforderlig.

Överklagande av central förhandlings resultat regleras indirekt av 4:5 LARA. Denna regel behandlas närmare i 14.4.2. Redan här kan sägas, att rätt att väcka talan vid AD föreligger så snart den egna organisationen undandrager sig att föra talan för enskild medlem. Avtalens preskriptionsregler är därvid tillämpliga på enskild medlem.[75] Om de centrala organisationerna vägrar att upptaga central förhandling kan enskild medlem gå till AD direkt trots att central förhandling inte förevarit.

[72] 6.3.
[73] Jmfr en annan aspekt i 12.4.1.
[74] Se t. ex. Saltsjöbadsavtalet II:4 och tjänstemannahuvudavtalen, § 2 st. 4 i avtalet mellan SAF och SIF. Jmfr kommentaren s. 25.
[75] 14.5.

7.6 Förhandlingsbehörighetens omfattning på olika instanser

7.6.1 Problemställningen

Lokala och centrala förhandlingar föres av olika parter. Centrala förhandlingar föres vanligen av avtalsparterna, medan lokala förhandlingar föres av medlemmar av avtalspartsorganisationerna. Härav uppkommer komplikationer i behörighetshänseende båda såvitt avser de centrala (avtals)parternas behörighet att företräda sina medlemmar och de lokala parternas behörighet att med för de centrala parterna bindande verkan agera inom förhandlingsordningen.

Den förstnämnda frågan — centrala (avtals)parters behörighet — behandlas i 14.2. Den sistnämnda frågan behandlas i det följande.

7.6.2 Lokala tvisteparters förhandlingsbehörighet

Hur omfattande är de lokala tvisteparternas förhandlingsbehörighet? I vilken utsträckning kan m. a. o. de lokala tvisteparterna med för de centrala(avtals)-parterna bindande verkan förfoga över tvisteföremålet? Är central part bunden av lokal parts yrkanden och grunder?

Det är en väletablerad kollektivavtalsrättslig princip, att avtalsparterna är "herrar över avtalet". Medlemmar saknar förfoganderätt över avtalet som sådant.[76] I förevarande hänseende innebär denna princip att förhandlingsbehörigheten inte innefattar tolkning och tillämpning av avtalet som sådant. Förhandlingsbehörigheten kommer därför att avse endast förfoganden vilka hänför sig enbart till de faktiska omständigheterna rörande en konkret tvist. I detta hänseende är central avtalspart bunden även om den till äventyrs anser att den lokala parten misskött sig. I vissa hänseenden kan dock vid senare tvistebehandling förseelser vid tidigare tillfällen repareras. Detta är fallet därför att ändringar av processmaterialet är tillåtna.[67]

Ett exempel kan illustrera det sagda. — Antag att det vid lokal förhandling göres preskriptionsinvändning. Denna invändning bestrides. Om bestridandet innefattar moment av avtalstolkning blir en av de lokala tvisteparterna träffad överenskommelse i preskriptionsfrågan inte bindande för avtalsparterna. Oavsett överenskommelsen kan fortsatt tvistebehandling ifrågakomma därest avtalsparterna har annan uppfattning i tolkningsfrågan. Om överenskommelsen åter innebär att preskription inte inträtt binder ej heller detta avtalsparterna. Preskription kan likväl ha inträffat.[78] Om överenskommelsen däremot hänför sig till de i preskriptionsregeln ingående faktiska momenten — exempelvis när kännedom om visst förhållande inträffat — är överenskommelsen bindande även för avtalsparterna.

[76] Jmfr vidare 14.2.2.1.
[77] Se härom närmare 6.4.4.
[78] En annan sak är lokal överenskommelse om att preskription inte inträtt ofta är att uppfatta som ett avstående av preskriptionsinvändningen. Se härom vidare 13.11.1.

Kapitel 8
Påföljder vid brott mot förhandlingsskyldighet

8.1 Påföljderna

8.1.1 Inledning

Påföljder för brott mot den legala förhandlingsskyldigheten skall inte behandlas. Skälet är att det i rättstvister praktiskt taget aldrig förekommer att ansvar för förhandlingsvägran yrkas enligt FFL.[1] För övrigt kan sanktion — vitesföreläggande respektive vitesbetalning — endast utkrävas i den ordning Medlingslagen föreskriver.[2] Denna ordning kommer i praktiken aldrig till användning. Praktisk betydelse har sålunda endast de avtalsmässiga påföljderna.

När föreligger brott mot förhandlingsskyldigheten? — Denna fråga behandlas flerstädes och skall inte här särskilt behandlas. Avgörande är huruvida part över huvud är förhandlingsskyldig samt huruvida han i sådant fall inträtt i "saklig överläggning" eller ej. Härom hänvisas främst till 4.3, 5.1 och där givna hänvisningar, 5.2, 5.3 samt 6.4.5.

8.1.2 Icke-processuella påföljder

Vid brott mot avtalad förhandlingsskyldighet står den drabbade två icke-processuella påföljder till förfogande, skadestånd jämlikt 8 § KAL på grund av avtalsbrott och åläggande för den trilskande att ställa sig avtalet med dess regler om förhandlingsskyldighet till efterrättelse.

Den i domsolspraxis vanligaste rättsföljden är skadestånd rätt och slätt. Antalet mål där AD utdömt skadestånd för förhandlingsvägran är betydande. Det kan ej ifrågakomma att uppräkna dessa. Ur AD:s praxis må hänvisas till 1935: 19, 1944: 29 ch 1956: 28. Yrkat skadestånd kan jämkas[3] ända till noll[4] i enlighet med 8 § st. 3 KAL. In under skadeståndet kan föras även kostnader, som uppkommit för den drabbade parten för förhandlingsförberedelser, vilka till följd av förhandlingsvägran blivit resultatlösa.[5] En förutsättning härför är dock att part yrkat skadestånd för förhandlingsvägran som sådan.[6]

[1] Ett undantag utgör 1973: 48 där skadeståndsyrkande framställdes. Se även 1946: 68.
[2] Se härom 2.4.4, sk. början av 2.4.4.3 och 2.4.4.4.
[3] Jmfr 1930: 53 och 1934: 64.
[4] Jmfr 1932: 201.
[5] 1937: 98, 1955: 30 och 1956: 30 där ersättningen utdömdes i en post tillsammans med skadeståndet i övrigt. Se vidare 10.3.
[6] Se 1955: 29 och det efterföljande 1955: 30. Dessa mål behandlas även i 10.3.

Skadeståndsyrkande kan självfallet kumuleras med yrkande om förhandlingsåläggande.[7] Ett sådant yrkande kan ha betydelse som ett psykologiskt påtryckningsmedel. Förhandlingsskyldighet för part föreligger likväl alldeles oberoende av om sådan ålägges honom genom domen.

Part kan emellertid välja att enbart yrka förhandlingsföreläggande.[8] Härigenom uppnår part inte mera än att motparten på ett särskilt kraftfullt sätt ålägges göra vad han redan i kraft av avtalet eller lag är skyldig att göra. I och för sig kan AD förena sådant påbud med vite, men detta har aldrig skett i rättstvist.[9]

8.1.3 Processuell påföljd

I kapitel 5 har diskuterats den befrielse från förhandlingsskyldighet för part, som inträffar när motparten vägrar att förhandla eller tillgriper en olovlig stridsåtgärd. Andra situationer av intresse i sammanhanget har diskuterats i 4.3.3 och 6.4.6.

Sett utifrån vilka påföljder som finnes vid brott mot förhandlingsskyldigheten, innebär befrielsen från förhandlingsskyldighet att förhandlingsbrott även kan få en processuell rättsföljd. Den som brutit mot förhandlingsskyldigheten kan få finna sig i att förhandlingsordningen sättes ur spel helt och hållet.

8.2 Preskription av anspråk på påföljd

8.2.1 Inledning

Vid brott mot förhandlingsskyldigheten är den drabbade berättigad att utkräva påföljd av sin försumlige motpart. Den frågan uppkommer då vid vilken tidpunkt den drabbade senast måste väcka talan om avtalsbrottet.[10] — Om talan väckes för brott mot kollektivavtalets förhandlingsregler och inte för brott mot FFL[11] gäller självfallet avtalets regler i den mån sådana finnes. Nu saknas undantagslöst sådana regler. Problemet kvarstår därför.

8.2.2 Preciseringar av problemet

En första hyfsning av problemet kan genast göras. Brott mot avtalad förhand-

[7] Se t. ex. 1939: 78, 1969: 9, 1970: 1 och 1973: 6.
[8] 1931: 122 och 1933: 56.
[9] Angående AD:s praxis i vitesfrågor se vidare Schmidt I, s. 269 f. — I 1952: 17 ålade AD arbetsgivare vid vite att ingå förhandlingar inför förlikningsman om slutande av kollektivavtal.
[10] Jmfr 5.2, särskilt 5.2.8 och 5.2.9, där det framgår att part inte är skyldig att förhandla om förhandlingsvägran.
[11] Se härom Schmidt I, s. 268.

lingsordning utgör ett kollektivavtalsbrott. För talan rörande kollektivavtalsbrott innehåller samtliga huvudavtal samt åtskilliga andra avtal[12] regler. Särskilda preskriptionsregler ges inte för den typ av avtalsbrott som brott mot förhandlingsreglerna utgör. Det måste därför antagas att avtalens preskriptionsfrister även gäller för brott mot förhandlingsskyldigheten.

Detta innebär, att påföljd för förhandlingsvägran endast kan ifrågakomma om part begär förhandling inom sådan tid att han, med hänsyn till avtalens preskriptionsfrister för påkallande av förhandling, är bibehållen vid förhandlingsrätt. Vidare bör gälla, att den preskriptionsfrist, som skall iakttagas när förhandlingsvägran påtalas vid AD, är den avtalade fristen för väckande av talan vid AD.[13]

Spörsmålet när talan om brott mot avtalad förhandlingsskyldighet senast skall väckas, kan därför reduceras till att avse endast när preskriptionsfristen för talans väckande vid AD skall börja löpa.

8.2.3 Utgångspunkt för preskriptionsfristen

Har förhandlingar förts är saken klar. Preskriptionsfristen skall räknas från dessas *avslutningsdag*. Vad som skall förstås med avslutningsdag preciseras regelmässigt i avtalen.[14]

Bestämmelser i avtalen om utgångspunkt för tidsfristens beräkning saknas i övrigt för den här behandlade situationen. Då emellertid grunden för talan utgöres av avtalsbrottet måste utgångspunkten tagas från detta. Så snart part förmenar att brott mot förhandlingsskyldigheten föreligger kan han därför väcka talan härom vid AD. Tidpunkten för det förmenta *avtalsbrottet* får bilda utgångspunkt för tidsfristens beräkning.

Härmed kan den ställda frågan dock inte vara restlöst besvarad. En komplikation uppkommer då tidsfristen för *upptagande av förhandling* i tvistefråga är av annan längd än tidsfristen för *tvistens instämmande till AD*.

I normalfallet är tidsfristen för upptagande av förhandlingar längre än fristen för talans väckande vid AD.[15] Situationen är alltså t. ex. den att part resultatlöst begärt förhandlingar enligt ett avtal, som innehåller en sexmånaders preskriptionsfrist för tvisteförhandlingars upptagande och en tremånaders frist för talans förande till AD. Den avtalade fristen för talans förande till AD börjar löpa från den dag förhandlingsvägran inträffade. Sedan denna frist utlupit kan emellertid en eller annan månad återstå av den förstnämnda fris-

[12] Se härom närmare 13.2.
[13] Denna frist är i allmänhet tre månader från avtalsenliga förhandlingars avslutningsdag. Se vidare 13.2. — Jmfr en näraliggande situation i 13.13.3. Fristen i den situationen bör dock bestämmas på annat sätt till följd av att förhandlingsskyldighet föreligger rörande den sakfråga, som förhandlingsvägran avser.
[14] Se vidare 6.3.
[15] Se vidare 13.2.

ten. Har part förlorat möjlighet att påtala förhandlingsvägran?[16]

Nej, så kan ej utan vidare vara fallet. Eftersom fristen för förhandlingars upptagande ej utlupit är part bibehållen vid rätten att ånyo begära förhandlingar. Sker detta och mötes part på nytt av förhandlingsvägran, kan han påtala *detta* avtalsbrott. Vid fastställande av skadestånd för förhandlingsvägran vid det senare tillfället är det i begränsad utsträckning möjligt att taga hänsyn till även det tidigare förhandlingsbrottet.[17] Om part åter icke skulle på nytt begära förhandlingar, har han förlorat rätten att påtala den ursprungliga förhandlingsvägran vid AD när fristen för förhandlingars upptagande utgått.

När fristen för förhandlingars upptagande är längre än fristen för tvists förande till AD, börjar alltså en ny tidsfrist att påtala brott mot förhandlingsskyldighet löpa varje gång part möts av förhandlingsvägran. I allmänhet torde part, som möts av brott mot förhandlingsreglerna, gång efter annan försöka få motparten att ändra sitt beteende och iakttaga reglerna.[18] Huruvida förhandlingsvägran skall ses som ett fortlöpande avtalsbrott eller som ett antal isolerade avtalsbrott saknar praktisk betydelse enär det i vart fall är klart att förhandlingsvägran inte är ett i egentlig mening perdurerande avtalsbrott.[19] Part äger påtala brott mot förhandlingsreglerna inom den för stämning till AD avtalade tiden efter det part senast mötts av förhandlingsvägran, låt vara att alla fall av förhandlingsvägran, som ligger längre tillbaka i tiden från den sista förhandlingsframställan än den avtalade tiden för tvists förande till AD,[20] är preskriberade. Att hänsyn till dessa dock i begränsad omfattning kan tagas vid skadeståndsberäkningen, har redan sagts.

Kan part genom att vid upprepade tillfällen begära att motparten iakttager förhandlingsreglerna under obegränsad tid uppskjuta utgångspunkten för preskriptionsfristen och därmed även för en prövning vid AD?

Svaret på denna fråga bör vara jakande. Ingen yttersta tidsgräns kan uppställas som utgångspunkt för preskriptionsfristen. Skälet härför är följande. — Om parterna förhandlar rörande en viss tvist kan förhandlingarna taga obegränsat lång tid i anspråk. Detta utsäges visserligen ej i avtalen, men är en följd av att särskilda frister ej ges för förhandlingarnas genomförande. Är parterna ense om att förhandla, finnes sålunda ingen yttersta tidsgräns inom vilken förhandlingarna skall ha avslutats. Därmed är även sagt att någon yttersta tidsgräns för tvistefrågans prövning av AD ej finnes.[21] — Vad sålunda gäller när parterna förhandlar, bör analogt gälla även när till följd av

[16] I det ovanliga fallet att fristen för talans förande till AD är längre än fristen för upptagande av förhandlingar — se t. ex. bussavtalen för Stockholm respektive Göteborg, där fristerna är sex respektive tre månader — uppkommer inget problem.

[17] Se om möjligheten att vid fortlöpande avtalsbrott beakta även preskriberade moment 13.12.1.

[18] Någon skyldighet för part att vara aktiv på detta sätt föreligger inte; se härom 5.2.4.

[19] Se vidare om fortlöpande och perdurerande avtalsbrott 13.9.5.3.

[20] Jmfr nedan.

[21] Däremot har envar av parterna rätt att ensidigt få förhandlingarna avslutade och därmed få fixerat en utgångspunkt för tidsfristen för tvists instämmande till AD. Jmfr 6.3.

brott mot förhandlingsreglerna förhandling ej kommer till stånd. Motparten kan genom att sätta sig förhandlingsrättsreglerna till efterrättelse alltid både få till stånd förhandling och få dessa avslutade. Part bör därför äga uppfatta motpartens beteende som en form av godkännande av att den egentliga tvistefrågans slutliga behandling skjutes framåt i tiden. Anledning att skydda motparten mot till tiden långt utdragna förhandlingspropåer saknas därför.

I ett hänseende bör dock motparten tillförsäkras skydd. Tidsintervallet mellan parts framställningar om förhandling bör ej vid något tillfälle få överstiga den tidsfrist, som i avtalet stadgas för talans väckande vid AD. Detta sammanhänger med att avtalsbrottet av motparten begås endast när parten påkallar avtalsenliga förhandlingar. Motpartens underlåtenhet att dessemellan av egen drift iakttaga avtalets förhandlingsregler utgör ej i och för sig avtalsbrott. Av denna anledning bildar varje förhandlingsframställning av part utgångspunkt för preskription av talerätten. Förflyter mellan två förhandlingsframställningar en tid som överstiger preskriptionstiden för talan vid AD har part förlorat rätten att tala på avtalsbrottet.

8.2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har den företagna analysen givit följande resultat. — För att talan om brott mot förhandlingsreglerna över huvud skall kunna föras, förutsättes att part framställt förhandlingsbegäran till motparten inom den i avtalet härför avtalade tiden. Har part mötts av förhandlingsvägran skall samma tidsfrist, som enligt avtalet gäller för talans väckande vid AD efter slutförda förhandlingar, tillämpas för talan angående detta avtalsbrott. Ny tidsfrist börjar löpa varje gång part möts av avtalsbrottet. Detta gäller trots att avsevärd tid kan komma att förflyta från det avtalsbrottet först gjordes och rättslig prövning härav sker vid AD. Den begränsningen måste dock göras att tidsintervallet mellan parts successiva förhandlingsframställningar inte i något fall får överstiga den för talans väckande vid AD stipulerade tiden. Tidigare fall av förhandlingsvägran preskriberas efter hand. Förhandlingsvägran utgör sålunda inget i egentlig mening perdurerande avtalsbrott.

Kapitel 9
Befattningshavare i förhandlingsordningen och regler rörande dessa

9.1 Inledning

I detta kapitel behandlas regler rörande befattningshavare i förhandlingsprocessen. Ett betydande antal frågor kan därvid upptagas. Framställningen skall emellertid inskränkas till väsentligen två frågekomplex. — Inledningsvis belyses den särskilt förr mycket brännande frågan huruvida befattningshavare i förhandlingsordningen tillika måste vara anställda hos den arbetsgivare, som förhandlingen föres med (9.2). Detta avsnitt medtages närmast för att ge bakgrundsperspektiv. — För det andra uppreser sig spörsmålet om de i förhandlingsordningen engagerades behörighet att sluta för sina huvudmän bindande överenskommelser (9.3). Detta avsnitt är kapitlets centrala, särskilt diskussionen rörande specialregler för förhandlingsordningarna. — För det tredje slutligen skall något behandlas de skydds- och privilegiebestämmelser som finnes för befattningshavare i förhandlingsprocessen (9.4).

9.2 Förhandlingsombudens utseende och ställning i förhållande till arbetsgivaren

Den legala förhandlingsrätten innefattar rätt att förhandla om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. På arbetstagaresidan tillkommer denna rätt arbetstagarnas organisationer. Organisation äger blott förhandla för sådana arbetsgivarens anställda som tillika är medlemmar i organisationen. Vem kan uppträda som ombud för organisationen? Måste ombudet vara en arbetstagare hos arbetsgivaren eller kan ombudet vara en ren föreningsfunktionär eller till äventyrs en person, som är anställd hos annan arbetsgivare?

Det angivna problemet är av betydelse blott vid lokala förhandlingar. Centrala förhandlingar föres på arbetsgivaresidan regelmässigt av en arbetsgivareförening och på motsidan av en central, den lokala arbetstagareföreningen hierarkiskt överordnad, arbetstagareorganisation. I denna konstruktion ligger att arbetstagaresidans representant icke behöver — eller förväntas — vara anställd hos den lokale arbetsgivaren.

Ombudsfrågan har ej explicit besvarats i FFL. Formuleringen av 4 § ger närmast vid handen att det är arbetstagareorganisationens ensak att bestämma vem som skall representera organisationen. Förhandlingsrätten tillkommer "förening av arbetstagare", vilken har att "själv eller genom ombud" inställa sig till förhandling. Bestämmelsen begränsar ej valet av ombud till

viss personkrets. Det ligger nära att tolka formuleringen så att valet av ombud åvilar föreningen utan restriktioner. Med hänsyn härtill och då i allmänhet val av ombud, om annat inte i det enskilda fallet särskilt gäller,[1] är utan begränsningar för huvudmannen, måste 4 § FFL anses innebära att arbetstagareföreningen såsom ombud kan välja även annan än anställd hos arbetsgivaren.

Konfronteras denna tolkning av 4 § FFL med förarbetena visar det sig att förarbetena förmedlar en delvis annan bild. I sak blir det dock sist och slutligen ingen skillnad. I kommittébetänkandet under nuvarande 5 §[3] — i samband med 4 § behandlas ej frågan om ombud — heter det sålunda först att kommittén "icke ansett sig kunna föreslå några lagbestämmelser". Frågan skulle med andra ord närmast lämnas oreglerad. Formuleringen av 4 § skulle inte innebära något ställningstagande. Problemet skulle istället vara att hänföra till den dispositiva 5 §. Kommittén fortsätter med att ge "vissa råd och anvisningar". I det nu behandlade hänseendet angav kommittén som sin mening att det synes "böra bliva regel att till ombud företrädesvis eller uteslutande utse arbetstagare vid det eller de företag, förhandlingen rörer".[4] Av detta — och andra liknande uttalanden i sammanhanget — framgår emellertid klart att kommittén utgår ifrån att även icke-anställd lagligen *kan* vara ombud. Detta har i själva verket varit den — låt vara outtalade — utgångspunkten. Samtidigt innebär kommitténs ställningstagande att ombudets kvalifikationer kan göras till en förhandlingsfråga. — I propositionen[5] synes utgångspunkten vara densamma. Departementschefen diskuterar emellertid inte frågan om ombudets kvalifikationer trots att ett flertal remissinstanser uttalat sig härom. Anledningen härtill är, säger departementschefen, att han i likhet med kommittén funnit att lagbestämmelser icke kan givas i saken och att han av denna anledning ej kan finna det "lämpligt att, såsom kommittén gjort, i motiveringen göra positiva uttalanden i frågan". — Under riksdagsbehandlingen blev frågan ej föremål för behandling.

FFL:s reglering — vilken tydligtvis ansågs så pass självklar att den inte närmare behövde utvecklas — är sålunda att till ombud kan väljas även icke-anställd. Förhandlingar kan föras om ombudets kvalifikationer, men utgångspunkten är därvid att icke-anställda kan vara ombud. Det är avvikelse från detta som kräver avtal, inte tvärtom. De i förarbetena från industrihåll framförda farhågorna för att till ombud kunde utses även person, som var anställd i ett konkurrerande företag, är såtillvida berättigade som även sådan person i och för sig kan väljas. FFL:s icke-uttalade utgångspunkt är nämligen att personvalet är ett spörsmål för vardera parten att ensam bestämma om.

I avtalen har ombudsfrågan i allmänhet lösts så att inga positiva regler alls

[1] Exempel på sådan bestämmelse är föreskrift i bolagsordning, jämlikt 119 § AL, att aktieägares ombud tillika skall vara aktieägare. Se härom Roos, Avtal och rösträtt, s. 166 ff.
[2] Denna princip ligger för övrigt till grund för resonemanget i förslaget till FFL, SOU 1935: 59, s. 103.
[3] Ibidem, s. 127 f.
[4] Ibidem, s. 128.
[5] Prop. 1936: 240, s. 101 ff, sk. s. 107.

ges. Denna reglering, särskilt när den sammanställes med FFL, innebär då att valet av ombud är en fråga helt för fackföreningen. Indirekt reglering av denna typ förekommer i huvudavtalen tillhörande Saltsjöbadsgruppen samt vidare i bl. a. det Grafiska huvudavtalet.

I de privata tjänstemannahuvudavtalen gäller däremot till följd av uttrycklig avtalsbestämmelse i första hand en motsatt reglering. Här stadgas att lokal förhandling föres "mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation *vid företaget*"[6] eller — där sådan organisation saknas — av en eller flera "tjänstemän vid företaget, som tjänstemännen därtill utsett". I protokollsanteckning stadgas att, därest parterna enas därom, icke-anställd funktionär kan ges rätt *"deltaga"*[7] i lokal förhandling. Även i detta fall skall sålunda förhandlingen, enligt en strikt tolkning efter ordalydelsen, *föras* av anställda förtroendemän. Den utomstående har efter orden icke ställning som "ombud" utan närmast som "biträde".[8] — En med detta avtal identisk ordning gäller på den kooperativa sidan i avtalen mellan KFO m. fl. och SIF m. fl.[9] På den statliga sidan fanns regleringen i 1966 års huvudavtal mellan SAV och SALF. — I samtliga avtal torde regeln dock utgöra en "död bokstav".[10]

AD har haft att taga ställning till tvist i nu aktuellt hänseende endast en gång.[11] Till följd av utformningen av det mellan parterna gällande avtalet har rättsfallet föga allmänt intresse. I avtalet gavs nämligen den uttryckliga bestämmelsen att arbetstagareorganisationen hade rätt att själv utse sina förhandlingsombud. När därför arbetsgivaren vägrade att förhandla med ett i vederbörlig ordning utsett ombud, förelåg ett klart avtalsbrott. AD konstaterade detta och behövde inte vidare befatta sig med spörsmålet rörande arbetstagaresidans lokala förhandlingsombud.[12]

Sammanfattningsvis gäller sålunda enligt lag och avtal att ombudsvalet är en fråga för respektive part. Full frihet råder. Som ombud kan ifrågakomma såväl anställda som icke-anställda. Även den som direkt beröres av tvisten — exempelvis den avskedade i en tvist om avsked — kan fungera som ombud. — Jävssituationer torde i och för sig kunna tänkas, ehuru detta inte berörts varken i lag eller avtal. Att vara ombud i sak som berör ombudet personligen medför dock ej jäv,[13] ej heller a priori att ombudet kan ha insyn i flera sinsemellan konkurrerande eller samverkande företag.

[6] Min kurs.
[7] Min kurs.
[8] Se om denna distinktion Ekelöf Rättegång II, § 13.
[9] Huvudavtal nr 9. Även huvudavtal nr 10 har denna reglering.
[10] Jmfr dock Förhandlingskunskap för tjänstemän, utg. av TBV, s. 23, som uttalar att "(M)an bör dock ha som en huvudregel att vid en förhandling rörande visst företag om möjligt aldrig använda andra förhandlingsdelegerade än sådana som är anställda vid det företag förhandlingen avser".
[11] 1937: 98.
[12] I 1932: 125 har AD möjligen indirekt intagit den ståndpunkten att valet av ombud fritt träffas av parterna själva.
[13] 1932: 125.

9.3 Förhandlingsombudens behörighet

9.3.1 Problemställningen

I detta avsnitt skall förhandlingsombuds och förhandlingsorgans behörighet att med bindande verkan ingå överenskommelser och avtal — kollektiva eller andra — behandlas.

Intresset knyter sig främst till situationen i förhandlingsordningen. Framställningen inleds med en översiktlig presentation av AD:s praxis i allmänhet. Av intresse är här främst att utröna efter vilka regler behörigheten och dess omfattning skall bedömas. Ytterligare behandlas hur brister i behörigheten respektive överskridanden av befogenheten bedömes. I 9.3.3 analyseras situationen i förhandlingsordningen med större noggrannhet. Av flera skäl framstår behörighetsfrågan för ombuden i förhandlingsordningen i en särskild dager. Denna framställning inleds med en presentation av lag- och avtalsbestämmelserna.

Omfattningen av organisations legala behörighet såsom kollektivavtalsslutande part att utan särskilt bemyndigande träffa överenskommelser, som binder organisationsmedlem, det må vara enskild medlem eller lokalorganisation, skall behandlas i 14.2.[14]

9.3.2 AD:s praxis i allmänhet

AD har i ett ganska betydande antal mål — sammanlagt drygt 40 — behandlat frågor av intresse i sammanhanget. Vanligen avser dessa mål behörighet att ingå kollektivavtal.[15] Detta förhållande torde dock vara betydelselöst med hänsyn till det sätt på vilket AD avgjort målen. Att utöver de allmänna regler, som AD använder, särskilda för förhandlingsordningarna speciellt avpassade regler kan tänkas, skall behandlas i 9.3.3.

AD har väsentligen bedömt förefintligheten av behörighet efter vanliga associationsrättsliga och allmänt avtalsrättsliga normer. Om sålunda behörighet föreligger — eller saknas — för överordnad organisation jämlikt tillämpliga *stadgar* är saken utan vidare klar.[16] Sammalunda är förhållandet för enskilda befattningshavare.[17] För dessa tillkommer, att om vederbörande är registrerad firmatecknare saken också är klar.[18] Om befattningshavaren har viss behörighet enligt stadgarna, men i det aktuella fallet överskridit någon inskränkning i denna, blir avtalet likväl gällande om inte motparten var i ond tro.[19]

Om kollektivavtalets förhandlingsordning innehåller en uttrycklig behörig-

[14] Sammanfattning i 14.2.2.5.
[15] Undantag härifrån utgör t. ex. 1936: 62 och 1948: 74.
[16] 1943: 58, 1944: 104, 1966: 11 och 1973: 16.
[17] 1937: 94.
[18] 1935: 75 och 1944: 68.
[19] 1946: 14. Se även 1933: 144 där stadgarna dock gav rum för olika tolkningar, men där ytterligare viss ställning förelåg.

hetsbestämmelse[19a] får vanliga kollektivavtalstolkningsmetoder användas för att avgöra om träffad överenskommelse ligger inom ramen för bestämmelsen.[20]

Stödes behörigheten inte på stadgar eller kollektivavtal bedömer AD såväl förefintligheten av behörighet som verkan av avtal, som befattningshavaren ingått, väsentligen efter fullmaktsreglerna i Avtalslagen. Saknas behörighet att ingå avtal, upprätthålles inte det ingångna avtalet. Detta gäller både när motparten är i ond tro rörande behörigheten[21] och när han är i god tro.[22] Föreligger åter behörighet, men överskrids inskränkning i denna i det omtvistade fallet, kommer avtal likväl till stånd för såvitt icke motparten var i ond tro.[23] Godkännande i efterhand medför städse att avtal blir giltigt.[24] Sådant godkännande kan göras genom konkludent handlande.[25] Även genom passivitet kan godkännande komma till stånd. Det synes dock erforderligt att passiviteten framstår som i relativt hög grad klandervärd. AD har inte i något mål låtit enbart passivitet få verkan som godkännande.[26]

Huruvida behörighet över huvud förelegat avgöres med ledning av omständigheterna i varje särskilt fall.[27] Särskilt blir härvidlag ofta att taga ställning till om vederbörande befattningshavare innehaft ställnings-, toleransellerkombinationsfullmakt.[28] Allmänt taget ger AD:s praxis — menar med rätta Grönfors, som underkastat denna en noggrann genomgång[29] — uttryck för en "ännu större villighet än de allmänna domstolarnas rättstillämpning att vidga de i avtalslagen uppdragna gränserna för ställningsfullmakt"[30] genom att använda tolerans- eller kombinationsfullmakt, ehuru det grundläggande tankeschemat bibehållits. Särskilt kombinationsfullmakten har[31] an-

[19a] Detta förekommer ej för närvarande i praktiken, jmfr 9.3.3.
[20] 1944: 58.
[21] 1934: 45, 1934: 144, 1935: 149, 1939: 121, 1943: 21 och 1966: 27.
[22] 1931: 119, 1931: 135, 1933: 76 och 1950: 32.
[23] 1930: 72, 1946: 14 och 1951: 47. Se även 1931: 73, 1947: 45 och 1954: 37.
[24] Se t. ex. 1933: 143, 1939: 121 och 1943: 21.
[25] 1930: 76, 1934: 45 och 1955: 18. Jmfr 1933: 76 och 1943: 21 där konkludent handlande innefattande godkännande inte ansågs föreligga.
[26] 1933: 76 och 1973: 48. Se även 1950: 58, som dock är mindre tydligt.
[27] I t. ex. 1931: 73, 1935: 25 och 1941: 137 ansågs behörighet föreligga, medan så ej var fallet i t. ex. 1931: 119, 1931: 135, 1935: 149, 1937: 106, 1941: 72 och 1941: 137.
[28] I t. ex. 1932: 73, 1941: 20, 1941: 137, 1942:71, 1943: 21, 1943: 107, 1949: 41, 1950: 58 och 1954: 37 ansågs fullmakt föreligga, medan så ej var fallet i t. ex. 1933: 143, 1939: 121, 1955: 18, 1966: 27 och 1973: 48.
[29] Grönfors, s. 269 ff.
[30] s. 275.
[31] Huruvida AD i det enskilda fallet ansett ställnings- eller kombinationsfullmakt föreligga kan dock vara mycket svårt att avgöra. Ett sådant fall är 1943: 107, som Grönfors anför som ett exempel på kombinationsfullmaktstänkande.Måhända har AD snarare bedömt situationen som en ställningsfullmakt. Grönfors, som ingående refererar fallet, synes nämligen förbise att AD uttryckligen finner behörighet för mellanmannen ha förelegat "till följd av denna hans ställning". — En bevisteknisk skillnad synes föreligga mellan ställnings- och kombinationsfullmaktsfallen. I kombinationsfallen synes AD kräva att den som påstår att avtal har kommit till stånd skall visa skäl för att han varit i god tro rörande medkontrahentens behörighet, medan vid ställningsfullmakt den som bestrider att avtal kommit till stånd har att visa att motparten saknat god tro rörande behörigheten. Man kan jämföra å ena sidan de tydliga kombinationsfallen 1934: 144, 1939: 121,

vänts i expanderande syfte. Senare praxis[32] bestyrker detta intryck, låt vara att AD haft föga tillfälle att verka rättsskapande på området.

9.3.3 Närmare om situationen i förhandlingsordningen

FFL innehåller ingen regel om de i förhandlingsordningen verksamma befattningshavares behörighet. I förarbetena diskuteras frågan kortfattat av kommittén angående privatanställda.[33] Kommittén framhåller, att det är av "synnerlig vikt" att förhandlingsombuden erhållit erforderlig behörighet av sina huvudmän samt att, om inskränkningar i behörigheten skulle föreligga — något som kommittén i och för sig utgår ifrån såsom tillåtet —, dessa inskränkningar redan från början klargöres för motparten. Brister härutinnan blev visserligen ej sanktionerade i FFL, men angavs skola kunna beaktas vid begäran om statlig förhandlingsmedverkan enligt av kommittén föreslagna, sedermera antagna men nu upphävda, regler.[34]

I avtalen saknas nära nog undantagslöst uttryckliga regler om behörighet. Att avtalen ändå kan tagas till utgångspunkt för påstående i behörighetsfrågor beträffande förhandlingsordningarna skall diskuteras nedan. Ett undantag är Petroleumavtalen. Där har frågan behandlats i den gemensamma kommentaren. Det heter, att avtalen utgår ifrån att företagen "internt klarar ut befogenhetsfördelningen mellan lokala arbetsledningar resp huvudkontorsfunktionärer". Syftet härmed anges vara "att dröjsmål i handläggningen icke uppstår på grund av brister i det hänseendet". På ett annat ställe heter det att framställan om lokal förhandling skall ske skriftligt och innehålla sådana preciseringar av förhandlingens syfte att motparten kan utröna bl. a. om förhandlingen faller inom vederbörandes "befogenhetssfär". Kommentaren diskuterar inte behörighetsfrågor i övrigt. Den synes utgå ifrån såsom något självklart att förhandlingsombuden har erforderlig behörighet att ingå överenskommelse rörande de frågor som behandlas vid förhandlingssammanträde. — Ytterligare ett undantag är kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen.[35] Det heter där att arbetsgivaren har rätt att begära sådana upplysningar

1941: 20, 1943: 21 och 1973: 48 — vilka alla i nära överensstämmande ordalag uttalar sig om huruvida den som påstår bundenhet haft fog för sitt antagande om behörighet — med å andra sidan det typiska ställningsfullmaktsfallet 1951: 47, där bundenhet uppkom därför att den som bestred bundenhet inte visat att medkontrahenten varit i ond tro beträffande mellanmannens ställningsbehörighet. HD synes göra samma skillnad; se t. ex. ställningsfullmaktsfallet NJA 1917 s. 176 och NJA 1965 s. 106 och kombinationsfullmaktsfallet 1932 s. 686. Denna skillnad får ses i sammanhang med att för kombinationsfullmakten utmärkande är att något mycket påtagligt och specifikt behörighetsgrundande synbarhetsmoment måste föreligga. Se härom Grönfors, s. 265 f och s. 272 f; jmfr dock synbarhetskravet även vid ställningsfullmakt, ibidem s. 181 ff.

[32] 1973: 48 och troligen även 1966: 27.

[33] SOU 1935: 56, s. 128.

[34] 3 kap. FFL.

[35] s. 20.

"att han kan *övertyga sig om*[36] att det är med behöriga företrädare för de organiserade tjänstemännen som han upptar förhandling". Den bakom detta uttalande liggande tanken är tydligen att företrädarna skall vara behöriga. — I den förhandlingsrättsliga litteraturen har frågan ej berörts.[37]

AD:s i 9.3.2 genomgångna praxis innehåller inga för förhandlingsväsendet karakteristiska eller särskilt avpassade regler. Praxis hänför sig huvudsakligen till situationen vid kollektivavtals ingående. För denna situation är avtalens förhandlingsordningar regelmässigt inte tillämpliga. Målen har likväl kort genomgåtts därför att man torde kunna utgå ifrån att de däri uttryckta principerna är tillämpliga även på förhandlingsordningen. Åtskilliga skäl talar emellertid för att regler utöver den allmänna avtalsrättens kan behövas för förhandlingsordningarna. *För det första* är att beakta att förhandlingsordningarna byggts upp av organisationer för att underlätta kontakterna mellan organisationerna. De deltagande organisationerna — företag och fackliga föreningar — har interna strukturer för påverkan av det externa handlandet. Om dessa interna strukturer är ej fråga i förhandlingsordningen. Där möts istället organisationerna för att diskutera de ställningstaganden, som beslutats internt. I vart fall i rättstvister utgör förhandlingsordningarna beslutsprocessens slutpunkt. Påtryckningsåtgärder därutöver — frånsett process vid AD — saknas. — *För det andra* har organisationerna en vidsträckt förfoganderätt över tvistefrågorna.[38] Med hänsyn härtill ligger det nära till hands att uppfatta organisationernas möte i förhandlingsordningen som avgörande. Förhandlarna bör vara behöriga inom ramen för sin organisations civilrättsliga behörighet att bestämma över kollektivavtal och kollektiva förhållanden. Utanför den legala behörigheten — främst enskilda medlemmars redan intjänade förmåner eller eljest rättsligen skyddade positioner — ligger ett motsatt synsätt närmare till hands.[39] — *För det tredje* tyder formuleringen av förhandlingsordningarna på att förhandlingssammanträdena är beslutande. Det heter sålunda i avtalen att "uppgörelse" skall kunna nås antingen vid lokal eller central "förhandling". Det ligger nära till hands att uppfatta att ordet "förhandling" i förekommande fall skall vara synonymt med "förhandlingssammanträde". Ett härmed nära sammanhängande argument är, *för det fjärde,* att det i förhandlingsskyldighetens begrepp ligger krav att förhandlingarna skall *kunna* leda till resultat i form av bindande överenskommelse. Ehuru härmed inte skall framtvingas att ombuden är behöriga, har kravet en viss betydelse även i det hänseendet.[40] — Ett *femte* argument är att förhandlarna blivit alltmer professionella i den meningen att företag och organisationer har i sin tjänst personer, som har förhandlingsverksamhet som särskild arbetsuppgift. — Ett *sjätte* argument, slutligen, är att man rent allmänt kan

[36] Min kurs.
[37] Uttalanden av Alrutz, s. 788 f och Westerståhl, Organisationerna, s. 303 f, avser kollektivavtlsförhandlingar. Hinze uttalar sig inte i frågan.
[38] Se härom närmare 14.2.2.
[39] Se det belysande rättsfallet 1966: 27.
[40] Jmfr i övrigt 4.2.

sägas vara i inställd på att företrädare för organisationer med har en relativt vidsträckt behörighet.[4] Detta bör särskilt gälla företrädare för organisationer, vilka i likhet med fackliga organisationer besitter en omfattande legal behörighet.

Alla dessa argument pekar i riktning mot att förhandlarna skall vara behöriga företrädare för sina organisationer, låt vara att inget av argumenten innebär att en sådan lösning är nödvändig. Under alla omständigheter leder de inte fram till behörighet utöver den legala representationsrätt, som tillkommer fackliga organisationer. Det föreligger, kan man sammanfattningsvis säga, ett behov av att förhandlarna är behöriga.

I praxis har förekommit endast två mål av intresse i sammanhanget. I målen, som båda avsåg lokala förhandlingar, fastslog AD för förhandlingsordningen särskilt avpassade regler.

I 1936: 62 hävdade arbetsgivaresidan invändningsvis att träffad överenskommelse inte var bindande för bolaget — ett mycket stort företag — enär bolagets representanter varken tillhörde bolagets styrelse eller eljest var behöriga. Arbetstagaresidan gjorde häremot gällande att bolaget ofta lät sig företrädas av annan än firmatecknare vid lokala uppgörelser. AD underkände arbetsgivaresidans påstående med följande motivering: "Enligt vad handlingarna i målet utvisa, har avdelningen i vederbörlig ordning hos bolagets styrelse gjort framställning om förhandlingar rörande den tvist, som uppgjordes genom den i protokollet ... intagna överenskommelsen. Vid sådant förhållande finner arbetsdomstolen något avseende icke kunna fästas vid vad från arbetsgivaresidan invänts därom att överenskommelsen på grund av bristande befogenhet för bolagets representanter att företräda bolaget icke skulle vara för bolaget bindande".

I 1937: 106 ansågs det icke styrkt att förhandlingsframställan gjorts till styrelsen hos motparten (ett mindre bolag). Av denna anledning och då bolagets representanter inte av annan anledning ägt behörighet företräda arbetsgivaren, ansågs överenskommelse icke bindande.

I 1936: 62[42] föreligger närmast en kombinationsfullmakt. Behörigheten grundas ej på sedvänja, utan på det sätt förhandlarna designerats jämte andra omständigheter. Dessa omständigheter — särskilt sättet för påkallande av förhandlingar — tyder på att AD sett som ett överordnat icke-uttalat argument för behörighet att *behov* härav förelegat.[43]

Vad innebär ståndpunkten i 1936: 62 att "avseende icke (kan) fästas" vid påstående att de egna representanterna varit obehöriga när förhandlingsframställning gjorts i vederbörlig ordning till den egna styrelsen? Har AD endast menat att det uppkommer en bevispresumtion för att förhandlingsombuden är behöriga eller har AD gått längre och menat att det förelegat en skyldighet att låta sig representeras av behöriga ombud? Eller har AD över huvud inte uttalat sig generellt?

[41] Jmfr om s. k. organbehörighet Stjernquist, s. 35 ff, Grönfors, bl. a. s. 20, 100 och 117 och Karlgren, SvJT 1962, s. 261 f.
[42] Fallet behandlas icke av Grönfors.
[43] Jmfr om behovssynpunkter som skäl för behörighet, Grönfors, s. 269.

Formuleringen tyder på att AD menat att invändningen om obehörighet kan lämnas utan avseende därför att partsrepresentanter *skall* vara behöriga när förhandlingsframställan skett på vederbörligt sätt. — Alternativt skulle man visserligen möjligen kunna tolka formuleringen så att det föreligger en bevispresumtion för att representanter är behöriga när förhandlingsframställan behörigen skett, men att denna bevispresumtion kan brytas. Då arbetsgivareparten icke lyckats härmed, lämnas hans påstående om obehörighet "utan avseende". Ett sådant ställningstagande av AD skulle i och för sig framstå som en ganska rimlig vidareutveckling av det i det föregående presenterade avtalsrättsliga synsättet. Förhandlingsframställan, som skett på behörigt sätt, innefattar implicit begäran om ett sammanträde på vilket den aktuella frågan *skall kunna* lösas. Av denna anledning får ombuden för den part, till vilken framställan riktas, anses ha i vart fall ställningsfullmakt. — Det är dock föga troligt att AD velat ge uttryck för en dylik ståndpunkt. AD hade då lätteligen kunnat motivera sitt ställningstagande genom att hänvisa till att arbetsgivaren ej lyckats visa att ombuden var obehöriga.

Kanske har AD icke velat uttala sig generellt? — I målet gjorde arbetstagaresidan gällande att arbetsgivaren ofta låtit sig — som i detta fall — representeras av andra än firmatecknare utan att i efterhand ifrågasätta träffad överenskommelse. Innebär AD:s ställningstagande helt enkelt att domstolen funnit så böra gälla även denna gång? — Det vill förefalla som om AD gjort ett mera generellt ställningstagande. AD:s slutkläm — att "avseende icke (kan) fästas" vid arbetsgivarepartens invändning — är formulerad som en konklusion av konstaterandet att förhandlingsframställan gjorts i vederbörlig ordning. Ingen referens göres till arbetsgivarepartens tidigare praxis. AD:s ställningstagande får alltså anses innebära att arbetsgivaren generellt är skyldig att låta sig representeras av behöriga ombud när förhandlingsframställan skett på vederbörligt sätt.

Åvilar samma skyldighet den part, som framställer förhandlingsbegäran? — AD har ej haft att taga ställning härtill. Det ligger likväl nära till hands antaga att AD skulle komma till samma resultat som i fråga om den part, som framställan avser. Säkert är detta dock inte. Om man nämligen utgår från det hittills regelmässiga fallet att förhandlingsbegäran kommer från arbetstagaresidan märkes, att arbetsgivarerepresentanten i normalfallet företräder en avsevärt mera opersonlig organisation än arbetstagarerepresentanten. Bakom den ena representanten står alltid en klart iakttagbar medlemskader medan bakom den andra ofta står en anonym och diffus ägare- och intressentskara. Denna skillnad kunde motivera en skiljaktig reglering. Emellertid synes starka lämplighetssynpunkter[44] tala för en enhetlig reglering. Detta gäller med ökad styrka i ju högre grad arbetstagarefackföreningen får en verklig medbestämmanderätt.

Om åter arbetsgivaren begär förhandlingen — något som med ökat arbetstagareinflytande kommer att bli vanligare — skall då arbetstagaresidans

[44] Se alla på s. 181 f anförda sex argument.

ombud vara behöriga på samma sätt som gäller för arbetsgivareombuden när arbetstagaresidan påkallar förhandling? — 1936: 62 avser ej denna situation, men man torde kunna utgå ifrån att samma rättsläge skall gälla. Betydelsen av att så är fallet växer med ökat arbetstagareinflytande.

Om resonemangen i föregående stycken är riktiga skulle generellt gälla att parterna är skyldiga att inställa sig genom behöriga ombud vid lokala tvisteförhandlingar, vilka påkallats i vederbörlig ordning, och att respektive part äger utgå ifrån att motpartens ombud är behöriga. Undantag från denna regel finnes dock. Ett undantag är att behörighet inte får förutsättas annat än inom ramen för fackliga organisationers legala representationsrätt.[45] Ett undantag som kunde övervägas vore att medge part att vara representerad av obehöriga ombud därest dessa redan från början klargör att de saknar erforderlig fullmakt att ingå överenskommelse.[46] Ett sådant undantag har starka skäl för sig så snart part som stöd kan åberopa någon särskild grund, annan än att han själv vill förbehålla sig att i efterhand granska och överväga träffad överenskommelse.

Ett rättsläge av i föregående stycke angivet innehåll uppfyller i mångt det rättsläge som de i det föregående[47] anförda allmänna argumenten pekar emot. När representanterna i förhandlingsordningen är behöriga kan seriösa förhandlingar med sikte på hållbara överenskommelser komma till stånd. Med en obehörig representant kan detta inte ske. En sådan representant intager en mera passiv ställning, ett mellanting mellan ett behörigt ombud och ett bud.[48]

Vad förstås då med att de lokala förhandlingarna skall ha påkallats "i vederbörlig ordning"? — I 1936: 62 talar AD om "framställning i vederbörlig ordning hos bolagets styrelse" och i 1937: 106 om "hänvändelse" hos "bolagets ledning". Uttrycket "i vederbörlig ordning" måste betyda i "avtalsenlig" eller "hävdvunnen" ordning. Problemet är *till vem* framställan skall rikta sig. AD talar om bolagets "styrelse" respektive "ledning". Skall härmed förstås att endast framställan till person i företagsledande ställning får den verkan att behöriga ombud måste utses? Knappast. Hänvisningarna till "styrelse" respektive "ledning" göres obetonat. Vad AD därmed synes vilja ha sagt torde endast vara att framställan skall göras till ansvarig befattningshavare. Det torde därför kunna tagas för givet att AD, om frågan aktualiserades idag, skulle intaga ståndpunkten att tillräckligt är att framställan inges till befattningshavare, som enligt den för part — arbetsgivaren eller arbetstagareorganisationen — gällande interna organisationen och som är känd för motparten, har att i första omgången handlägga förhandlingar i rättstvister.

En särskild fråga är om det skall anses vara ett *brott mot förhandlingsskyldigheten* om part låter sig representeras av *obehöriga ombud*. — AD hade ej

[45] Jmfr vid not 38 ovan.
[46] Jmfr SOU 1935: 59 refererad på s. 175 f ovan.
[47] s. 181 f ovan.
[48] Se om distinktionen "ombud" och "bud" Adlercreutz, Avtal, s. 45.

att taga ställning härtill i 1936: 62 och 1937: 106. — Frågan synes inte böra besvaras generellt, ehuru utgångspunkten principiellt bör vara att ett brott mot förhandlingsskyldigheten skall anses föreligga. I annat fall urholkas den överordnade regeln om förhandlingsombuds behörighet. För att ett brott mot förhandlingsskyldigheten skall anses föreligga bör dock krävas att bristen framstår som vårdslös och tillika icke iakttagbar för motparten. Skälet härför är att många förhandlingar har en snarare sonderande än problemlösande karaktär.

En annan fråga är huruvida *förhandling kan anses slutförd* om den förts av *obehörigt ombud*. Frågan har betydelse bl. a. för bedömning av om tvist kan föras vidare till central förhandling respektive AD. — Ej heller denna fråga har behandlats av AD och är därför närmast öppen. Övervägande skäl synes tala för att förhandlingsskyldigheten *ej* skall anses vara uppfylld. Detta bör gälla som en i stort sett undantagslös regel. Endast för den händelse det framstår som direkt obilligt att låta part underkasta sig nya överläggningar skall undantag gälla. Ett sådant fall bör vara att motparten avsiktligt förhalat ett slutligt avgörande. Anledningen till den intagna ståndpunkten är att, som ovan angavs, det ligger i förhandlingsskyldighetens begrepp att förhandling skall *kunna* leda fram till en för bägge parter bindande överenskommelse.[49]

Visserligen skulle man mot den nu framförda åsikten kunna invända att den drabbade parten icke skall behöva underkasta sig att ånyo inställa sig till sammanträde. Föreligger för övrigt icke sådant hinder för förhandling, vilket icke berott av den drabbade parten, och som ger denne rätt att stämma vid AD direkt jämlikt undantagsregeln i 4: 7 LARA? — Invändningen har tvivelsutan visst fog för sig. Man skulle därför kunna tänka sig att den drabbade parten hade valfrihet att gå vidare direkt eller att få till stånd ny förhandling. Med hänsyn till det överordnade intresset att parterna såvitt möjligt löser sina konflikter själva bör dock invändningen icke tillerkännas utslagsgivande betydelse.[50]

Det hittills förda resonemanget rörande förhandlingsordningen kan sammanfattas sålunda. — Förhandlingsframställan skall för att vara bindande för motparten inges till behörig person, lämpligen den som har ansvar för förhandlingsverksamheten. Vid tveksamhet kan den alltid riktas till den legala företrädaren för motparten. Om framställan behörigen gjorts är motparten — liksom förhandlingspåkallande part — skyldig att inställa sig till förhandlingssammanträde genom behörigt ombud. Sker ej detta blir respektive part som huvudregel likväl bunden av den överenskommelse som ombuden ingår. Endast undantagsvis och blott då särskilda sakskäl kan åberopas får part låta sig representeras genom obehörigt ombud. I ty fall skall obehörigheten — om

[49] Som jämförelse må påpekas att i den allmänna processen gäller som en självklar huvudregel att part är "tillstädes" och kan föra processen framåt endast om han är närvarande personligen eller genom befullmäktigat, behörigt ombud. Se Ekelöf II, s. 77 ff och V, s. 180.

[50] En näraliggande situation har behandlats i 6.4.6.

denna ej är en följd av bristande föreningsrättslig representationsrätt — redan från början klargöras. — Konsekvenserna av att part infunnit sig genom obehörigt ombud är i övrigt två. För det första skall ett skadeståndspliktigt brott mot förhandlingsskyldigheten föreligga därest underlåtelsen framstår som vårdslös och tillika icke iakttagbar. För det andra medför underlåtelsen att förhandlingsskyldigheten icke skall anses fullgjord för någondera parten. Härifrån skall gälla endast strikt begränsade undantag.

Vad gäller då beträffande centrala förhandlingar? Kan den i föregående stycke sammanfattade diskussionen om förhållandet i lokala förhandlingar ha relevans även när fråga är om centrala förhandlingar? — Utifrån AD:s praxis är frågan obesvarad. Man torde dock kunna utgå ifrån att någon skillnad inte bör göras mellan lokala och centrala förhandlingar i förevarande hänseende. Anledningen härtill är att de skäl, som bär upp vad som ansetts skola gälla vid lokala förhandlingar, gör sig gällande med minst samma styrka vid centrala förhandlingar. Den i nästföregående stycke gjorda sammanfattningen synes därför kunna utsträckas till att omfatta jämväl centrala förhandlingar.

9.4 Skydds- och privilegiebestämmelser för förhandlare

9.4.1 Problemställningen

Förhandlingsarbetet i vidsträckt mening — själva förhandlandet och förberedelserna för dessa — tar tid. De i förhandlingarna deltagande — främst arbetstagaresidans representanter — har att till motparten framföra ståndpunkter, som ofta nog kan vara starkt motbjudande för denne. Härigenom utsätter sig förhandlarna för uppenbara risker för repressalier. Frågan är *för det första* om regler, och i ty fall vilka, finnes med syfte att underlätta för förhandlingsdelegerade att fullgöra sina uppgifter och *för det andra* huru härmed förhåller sig i vad avser regler för att skydda dem mot aktioner från motparten. Dessa två grundläggande frågeställningar rymmer i sin tur flera olika aspekter.

Det må påpekas att förefintliga regler antingen avser eller i praktiken har relevans endast för arbetstagaresidans representanter. Det är endast dessa som behöver skydd mot repressalier. Det är vidare endast dessa, som är i behov av regler, som underlättar förhandlingsarbetet. Arbetsgivarens representanter utför förhandlingsarbetet, som en del av sina ordinarie arbetsuppgifter.

Intill 1970 saknades helt särskilda regler för fackliga förtroendemän, utöver de allmänna reglerna i FFL och Arbetarskyddslagen om skydd för fackligt aktiva arbetstagare samt skyddsombud. Med början 1970 genom avtalet mellan SAF och LO om fackliga förtroendemän har sedermera tillkommit relativt omfattande regler i kollektivavtal samt i en genrell lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (Förtroendemannalagen; SFS 1974: 358). Härutöver finnes reviderade lagregler i Arbetarskyddslagen (SFS 1973: 834) samt nya regler i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder (SFS 1974: 13). Alla hittillsvarande lagregler och nästan alla avtalsregler avser an-

ställda fackliga förtroendemäns förhållande till den egne arbetsgivaren. I det lagstiftningsarbete, som är under utförande,[51] kommer att övervägas regler även till skydd för icke-anställda fackliga förtroendemän.

I det följande skall reglerna i FFL — särskilt 7 § — behandlas i sak (9.4.2). Däremot kommer de nya reglerna om fackliga förtroendemän inte att genomgås. Stora delar av avtalsreglerna har redan blivit föråldrade genom 1974 års lag och relativt omfattande förändringar i 1974 års lag är att vänta. Det är därför knappast meningsfullt att ens översiktligt presentera regelsystemet. Däremot skall vissa övergripande frågor av principiell natur berörs. Genom 1974 års lag har en betydelsefull förändring i synen på det fackliga arbetet och förhandlingsväsendet slagit igenom. Efter en redogörelse för vilka avtal som finnes på området, skall dessa principiella frågor något diskuteras.

9.4.2 FFL

Särskilda lagregler rörande förhandlingsdelegerade utöver 7 § FFL saknas i lagen. Regler av betydelse även för förhandlingsdelegerade finnes däremot, nämligen reglerna angående skydd mot föreningsrättskränkning. Dessa regler avser bl. a. åtgärder vidtagna mot någon till följd av "hans verksamhet för förening" och omfattar därmed förhandlingsverksamhet. Genom reglerna om skydd mot föreningsrättskränkning erhåller förhandlingsdelegerade skydd mot alla *åtgärder,* som innefattar prevention mot eller repression till följd av förhandlingsverksamhet.

Vilka åtgärder part skyddas emot skall ej här generellt diskuteras av den anledningen att specialreglering — med undantag för 7 § — saknas för förhandlingsarbetet. Det må dock påpekas att, med hänsyn till den synnerligen vidsträckta innebörd, som AD givit begreppet "åtgärd", skyddet är omfattande.[52] Skyddet omfattar därför inte endast uppsägning utan ger även skydd under fortgående anställningsförhållande, t. ex. mot omplaceringar.

För att en föreningsrättskränkning skall föreligga fordras emellertid, utöver det objektiva rekvisitet, även att ett subjektivt rekvisit — förhandlingsrättskränkande syfte — föreligger. Enligt sedvanliga bevisbörderegler åligger det käranden att bevisa grunden för sitt påstående. Arbetstagareparten/käranden har i anledning härav att bevisa även det föreningsrättskränkande syftet. Detta är svårt, ja ofta omöjligt. I föreningsrättskränkningsmål, där åtgärden innefattar uppsägning (avsked) har AD genom en särskild bevisbördefördelning hjälpt kärandesidan.[53] Käranden behöver endast göra grunden för käromålet sannolikt och detta — synes det — till yttermera visso i huvudsak med bortseende från de motfakta, som svaranden anför.[54] Samma regel tillämpas

[51] Se härom Prop. 1974: 88, s. 38 o. s. 150 samt InU 1974: 15, s. 29 f.
[52] Härom hänvisas till Adlercreutz, s. 31 f och Schmidt I, s. 100 ff.
[53] Se härom Adlercreutz, s. 32, Bylund och Schmidt I. s. 105 f.
[54] Bylund, s. 137 ff.

så snart det ej råder tvist huruvida åtgärd kan i sig utgöra föreningsrättskränkning.[55] Beträffande den vanligaste förekommande åtgärden mot fackligt aktiva — försämrade anställningsvillkor — föreligger ingen sådan tvekan. Bevislättnaden är därför vanligen tillämplig. Inte desto mindre föreligger betydande svårighet att vinna mål av detta slag med hänsyn till att det i dessa tvister är avsevärt mycket enklare än i uppsägningstvister för arbetsgivaren/svaranden att visa sakliga skäl för sin åtgärd än vid uppsägning. Ett exempel härpå är förflyttning från ett ekonomiskt fördelaktigare skiftarbete till vanligt dagarbete under motivering att förtroendemannen skall vara lättare tillgänglig. Även med den bevislättnad som föreligger, lär man därför kunna utgå ifrån att det subjektiva rekvisitet innefattar en väsentlig begränsning av skyddet. Ett indicium härpå är att inga mål av detta slag förts till AD. — I 1974 års förtroendemannalag har hänsyn tagits till de speciella svårigheterna vid ändrade arbetsförhållanden.[56] Genom dessa regler förstärks indirekt även föreningsskyddet.

7 § FFL innehåller den enda specialregeln i lagen för i förhandlingsväsendet verksamma personer. Ideologiskt kan man se regeln som en förelöpare till Förtroendemannalagen. Genom bestämmelsen fastslogs, att förhandlingsarbetet är av den karaktären att det delvis kan ses som ett led i arbetsgivarens verksamhet och därför vara att utföra på arbetstid. Vidare fastslogs att medverkan av enskilda arbetstagare är en ensak för arbetstagarekollektivet att bestämma om och att arbetsgivaren inom "skäliga" gränser måste böja sig för arbetstagarorganisationens beslut.

Regeln i 7 § FFL förbjuder arbetsgivaren att "vägra arbetstagare skälig ledighet för deltagande i förhandling om fråga vari han är utsedd att vara representant för sin förening". Regeln är inte primärt en skyddsregel. Genom regeln uppkommer dock det skyddet att arbetstagare ej behöver finna sig i att arbetsgivare vägrar skälig ledighet när detta sker på grund av arbetstagarens tidigare verksamhet för sin förening, t. ex. vid tidigare förhandlingar. Vägran med sådant syfte blir nämligen att uppfatta som föreningsrättskränkning.[57] — Uteslutet är för övrigt icke att detta skydd kan anses tillkomma arbetstagare redan i kraft av huvudreglerna i 4 § FFL. Som föreningskränkande "åtgärd" kan nämligen ifrågakomma även att arbetsgivaren underlåter att företaga något som han "normalt" borde ha gjort, trots att han ej hade någon skyldighet därtill.[58] Rätten till ledighet för förhandlingar är naturligt nog ej obegränsad. Lagen talar om "skälig" ledighet. Av förarbetena framgår[59] att med denna begränsning avsågs att förhindra dels att fler än ett "rimligt antal ombud"[60] bereddes tjänstledighet dels att enskilda arbetstagare utnyttjades som förhandlare antingen i mycket betydande omfattning eller på sådant sätt

[55] 1950: 10 och 1965: 17.
[56] Se härom Prop. 1974: 88, s. 161 f.
[57] Jmfr Holmström, s. 49.
[58] AD 1955: 16 II.
[59] SOU 1935: 59, s. 128 f och Prop. 1936: 240, s. 109, 134 och 142.
[60] SOU 1935: 59, s. 128.

att driftsstörningar inträffade. Vid remissbehandlingen av förslaget till FFL framställdes krav på att preciseringar av arbetsgivarens skyldighet skulle göras samtidigt som särskild påföljdsbestämmelse borde införas. Kraven avvisades utan närmare motivering av departementschefen.

Skälighetsbedömningen synes få göras som en avvägning mellan å ena sidan förhandlingssituationen och å andra sidan driftssituationen. Å ena sidan står arbetstagarnas intresse av att vid förhandlingar representeras av de för tvistefrågans lösande mest lämpade personerna. Å andra sidan står arbetsgivarens intresse av att företagets drift icke skall störas annat än av välmotiverade avbrott för förhandlingar från enskilda arbetstagares sida. — Skälighetsbedömningen torde få ske objektivt, dvs utan hänsyn till hur parterna faktiskt uppfattade avvägningssituationen.

Som en överordnad begränsning av rätten till ledighet står,[61] att ledighet för förhandling inte får *begäras* med annat syfte än att förhandlingen skall kunna genomföras på ett lämpligt sätt. Om sålunda t. ex. arbetstagaresidan begär ledighet för ett stort antal arbetstagare eller arbetstagare i särskilt utsatt befattning i produktionen med resultat att allvarliga driftsstörningar hotar och syftet med detta — helt eller delvis — är att utöva påtryckningar på motparten i tvistefrågan, bör arbetsgivaren kunna avslå begäran. Arbetstagaresidans agerande står i själva verket mycket nära en stridsåtgärd. Då någon "åtgärd" ej föreligger och knappast heller hot därom, utan blott ett försök till "åtgärd", föreligger likväl ingen stridsåtgärd. — Förhandlingsmässigt motiverad begäran om ledighet får i sin tur inte förvägras. Detta gäller oavsett syftet med avslaget. Om avsikten är att påverka förhandlingen kan vägran vara att klassificera som en stridsåtgärd. Rekvisitet "åtgärd" torde nämligen kunna anses vara uppfyllt[62] och det subjektiva rekvisitet — visst syfte — är tydligtvis uppfyllt.

7 § FFL är osanktionerad. Begäran om "onödig" ledighet respektive vägran att bevilja en väl motiverad begäran, kan därför inte beivras för sig. Om härför i övrigt stadgade förutsättningar är för handen, kan dock talan mot arbetsgivaren föras om brott mot föreningsrätten eller även om brott mot lagstadgad fredsplikt.

Man kan fråga sig om ansvar kan utkrävas av arbetstagareparten då det i efterhand visar sig att den beviljade ledigheten utnyttjades till att förhandla om något "meningslöst" eller — mera realistiskt — på ett överdrivet eller onödigt utdraget och omständigt sätt. Frågan är, med andra ord, om mot arbetstagaresidans rätt att erhålla ledighet också står en skyldighet att utnyttja denna väl.

För att besvara denna fråga måste ånyo konstateras att 7 § FFL är osanktionerad. Om sanktionerad skyldighet[63] föreligger måste alltså stöd härför fin-

[61] Jmfr uttalande i förarbeten, SOU 1935: 59, s. 128.

[62] Se om åtgärdsrekvisitet vid stridsåtgärder Schmidt I, s. 185 f. Åtgärdsbegreppet är, förefaller det av AD:s praxis, mindre vidsträckt än vid föreningsrättskränkning.

[63] Att en moralisk skyldighet föreligger i den meningen att lagens "anda" kräver att part väl utnyttjar ledigheten är ställt utom tvivel. Detta framgår klart av förarbetena.

nas annorstädes än i 7 § FFL. Finnes sådant stöd? I lagstiftningen finnes det inte. Den centrala bestämmelsen om förhandlingsskyldighet i 4 § FFL är osanktionerad.[64] — Finnes stöd i avtal och praxis? — Närmast till hands ligger att undersöka om i förhandlingsskyldighetens innebörd, så som denna utformats i praxis, kan läggas krav på att förhandlingar skall föras utan "överdrifter" och utan "onödig" tidsutdräkt respektive "omständlig" teknik. Sådana krav uppställes emellertid inte. I det centrala begreppet "saklig överläggning"[65] ligger inte krav på att förhandlingen skall genomföras snabbt, procedurmässigt korrekt och med användande av objektivt sett "förnuftiga" argument. — Då ej heller annorstädes stöd för förefintlighet av skyldighet av angivet slag står att finna, är svaret på den ställda frågan sålunda nekande. Ansvar för arbetstagareparten kan inte utkrävas även om den beviljade ledigheten utnyttjas illa.[66]

9.4.3 Lag och avtal om fackliga förtroendemän

Intill ganska nyligen har, utöver FFL och en i avtalen vanligen förekommande, med FFL korresponderande, regel i avtalen,[67] skydds- och privilegiebestämmelser rörande förhandlingsdelegerade saknats i såväl lag som avtal. I allt större omfattning utbildades visserligen kutymer i det dagliga arbetet inom företagen.[68] Denna praxis avsatte inga spår i avtalen.

1970[69] träffade SAF och LO en överenskommelse om klubbordförandens ställning i företaget.[70] Denna innehåller en rad bestämmelser av främst privilegienatur. Överenskommelsen har bildat form för flera efterföljande överenskommelser. På den kommunala sidan finns två avtal, ett på tjänstemannasidan med TCO-K[71] och ett på arbetaresidan.[72] På det kooperativa området

[64] Här bortses från den indirekta sanktionsmöjligheten vartill hänvisas i 6 § FFL — hänvändelse till medlingsman. Den sanktionsmöjligheten avser att framtvinga förhandling. — I motsvarande situation i 1974 års Förtroendemannalag kan i grava fall — nämligen när arbetstagareorganisationen klart varit i ond tro — skadestånd för organisationen ifrågakomma jämlikt 10 § st. 2. Se härtill Prop. 1974: 88, s. 151 f och s. 166.

[65] Se härom närmare 4.3.3, s. 50 ff ovan.

[66] Däremot kan självfallet ansvar ifrågakomma, om arbetstagareparten inte ingår i "saklig överläggning".

[67] Se om denna regel Schmidt I, s. 34.

[68] En studie genomfördes av SAF och LO inför förhandlingarna 1969 om klubbordförandenas ställning. Studien, som ej publicerats, visade på stora variationer mellan olika företag. En annan studie har utförts av Bror A. Andersson på uppdrag av Folksam—LO-förbundens stipendiestiftelse. Denna studie bygger på ett underlag om cirka 300 personer.

[69] I Prop. 1974: 88, s. 30, anges av misstag att överenskommelsen ingicks 1969. Förhandlingarna startade 1969 men överenskommelsen ingicks den 20 februari 1970. Jmfr SOU 1973: 56, s. 116 f.

[70] Överenskommelsen antages genom fri överenskommelse på förbundsnivå. En kommentar av SAF av konfidentiell natur finnes intagen i förbundscirkulär 36/1970.

[71] Ingånget 1972.

[72] Ingånget 1970. Avtalen skall med hänsyn till KomtjL ensidigt utfärdas som "reglemente" av respektive kommun.

ingick KFO och LO avtal 1970. För statsföretagen gäller ett avtal från 1970 mellan SFO och LO. Dessa fyra avtal, jämte ingresser, är praktiskt taget synonyma med SAF-LO avtalet. Förefintliga skillnader är både i form och i sak små. Det kooperativa avtalet samt avtalet för de statliga företagen innehåller dock i ett hänseende en avvikelse av betydelse, nämligen rörande icke-anställda lokala fackliga representanter.[73] På det privata tjänstemannaområdet finnes avtal endast på bankområdet.[74] De avviker relativt markant från andra avtal. På det statliga området utfärdades efter förhandlingar mellan parterna en på dessa förhandlingar vilande kungörelse om fackliga förtroendemän.[75] Kungörelsen avviker i formen relativt mycket från SAF-LO avtalet. Till det sakliga innehållet är kungörelsen, liksom parternas principuttalande till överenskommelsen, ganska nära överensstämmande med SAF-LO avtalet. — Genom dessa regleringar har större delen av arbetsmarknaden täckts. Oreglerat är främst huvuddelen av det privata och hela det kooperativa tjänstemannaområdet och det högre kommunala tjänstemannaområdet.

1974 års lagstiftning är i sina grunddrag tvingande ehuru den på många punkter kan — och enligt lagmotiven bör — kompletteras med avtal.[76] Lagen har ett vidare tillämpningsområde än avtalen samt innehåller i övervägande grad för arbetstagaresidan fördelaktigare regler än avtalen. Detta — i förening med att avtal, vilka inte tillkommit för att reglera avvikelser från lagen, ej anses utgöra avvikelser från denna[77] — medför att avtalen i motsvarande mån är ogiltiga enligt 2 § st. 2 punkt 1 i lagen. Med hänsyn till att avtalen därför kan förmodas bli omskrivna eller upphävda inom kort skall inte diskuteras hur avtalen närmare förhåller sig till lagen. Ej heller lagen skall närmare genomgås med hänsyn till att även den kan förmodas komma att revideras snart nog.[78]

I förhållande till avtalen innehåller lagen emellertid ett antal principiella avvikelser av största intresse. Dessa avvikelser representerar tillika nya synsätt över huvud taget. I vissa andra hänseenden innebär lagen ett fullföljande av avtalens intentioner.

Först bör några ord sägas om metoden att använda lagstiftning för att ge närmare regler om fackliga förtroendemän i allmänhet. Så sent som 1972 — i samband med behandlingen av ILO:s konvention respektive rekommendation[79] rörande fackliga förtroendemän — avvisade statsmakterna på ett enigt förslag av arbetsmarknadens parter att lagstiftningsvägen utforma regler i överensstämmelse med rekommendationen med motiveringen att det "bör vara

[73] Dessa tillförsäkras rätt till tillträde till arbetsplats i fackliga frågor efter anmälan.
[74] Identiska avtal mellan å andra sidan Svenska Banktjänstemannaförbundet och BAO för dels affärsbanker dels sparbanker samt med JFO för bl. a. jordbrukskassor.
[75] SFS 1972: 448. Kungörelseformen var nödvändig, enär överenskommelsen i vissa stycken avser ämnen varom avtal jämlikt 3 § StjL ej kunde träffas.
[76] Prop 1974: 88, s. 149 f.
[77] Övergångsbestämmelse till lagen. Jmfr Prop. 1974: 88, s. 216.
[78] Jmfr not 51 ovan.
[79] Se om dess Prop. 1972: 10.

parternas sak att avgöra i vilken utsträckning de önskar följa rekommendationens anvisningar".[80] Av bland annat denna anledning[81] fann sig utredningen rörande ökad anställningstrygghet inte böra framlägga förslag till särskilda regler rörande fackliga förtroendemän i lagen om anställningsskydd. Omsvängningen till förmån för lagstiftning kom under remissbehandlingen av förslaget till LAS. Både LO och TCO uttalade "förvåning"[82] över att särskilda regler inte hade föreslagits och efterlyste ökad uppmärksamhet på "förtroendemännens alltmer utsatta positioner".[83] Departementschefen knöt an till dessa synpunkter under anförande att det fanns "ett klart behov av särskilda regler för t. ex. fackliga förtroendemän".[84] Utöver hänvisning till de 1973 antagna reglerna beträffande skyddsombud anförde departementschefen inga skäl till denna åsikt. På uppmaning av departementschefen[85] utarbetade utredningen därefter förslag till lag, som låg till grund för den sedermera antagna lagen.

Denna omsvängning i synen på bästa metod att skydda fackliga förtroendemän har i och för sig underordnad betydelse. Samtidigt med omsvängningen har emellertid ett nytt synsätt på det fackliga arbetet brutit igenom.[86] Ännu vid riksdagsbehandlingen 1972 av ILO-dokumenten betraktades det fackliga arbetets närmare reglering som en väsentligen icke-offentlig angelägenhet. I huvudsak uppfattades det fackliga arbetet vidare som ett uttryck för en intressegrupps verksamhet vid sidan av andra intressegrupper i företaget.[87] 1974 års lagstiftning ger uttryck för ett annat synsätt. Det fackliga arbetet uppfattas här som ett offentligt intresse. Alltfler uppgifter läggcs successivt på de fackliga organisationerna, uppgifter som traditionellt inte legat på dem. Jämsides härmed — och delvis som en följd härav — blir organisationerna i ökad utsträckning att uppfatta "inte bara som intressebevakare utan också som samhällsbyggare".[88] Intressentbalansen i företaget får därmed en ny jämviktspunkt.

Detta synsätt får flera konsekvenser. En är synen på kostnaderna för det fackliga arbetet. En annan är synen på beslutanderätten i frågor rörande det fackliga arbetet på arbetsplatsen. I bägge dessa hänseenden innefattar lagen ideologiska nyordningar. Frågan om beslutanderätten behandlas i det följande, medan kostnadsfrågan behandlas i kapitel 10.

I väsentlig utsträckning ges arbetstagareorganisationen företrädesrätt att — i avvaktan på en eventuell rättslig prövning — tolka och tillämpa lagen. Avtalen bygger däremot på den hittills inom arbetsrätten gällande regeln, att

[80] Ibidem, s. 16. Se även SOU 1972: 6, s. 14.
[81] SOU 1973: 7, s. 75 f och 143 samt SOU 1973: 56, s. 114.
[82] Prop 1973: 129, s. 339.
[83] Ibidem.
[84] Ibidem, s. 127.
[85] Ibidem samt s. 304.
[86] SOU 1973: 56, avsnitt 4.3.4, och Prop 1974: 88, s. 146 ff. Se även dep.chefen i riksdagsdebatten, Snabbprotokoll 1974: 95, s. 30 f.
[87] Se om intressegrupper och den s. k. intressentmodellen Rhenman, s. 35 ff och s. 204 f och där anförd litteratur. Jämför härtill Schiller, s. 80 ff.
[88] Prop. 1974: 88, s. 147.

vid tvist arbetsgivarens tolkning skall äga företräde framför arbetstagarnas. Lagstiftningen innebär sålunda en omsvängning. Omläggningen är så mycket mera påtaglig som det är arbetsgivaren, som får bära de ekonomiska och andra konsekvenserna av arbetstagaresidans tolkningsföreträde.[89]

I ett viktigt hänseende innebär lagen emellertid ett fullföljande av intentionerna i avtalen. Liksom dessa bygger nämligen lagen på att den närmare omfattningen och utformningen av det fackliga arbetet är en förtroendefråga på varje arbetsplats.[90] Praktiskt tager sig detta främst uttryck i att såväl avtalen som särskilt lagen[91] förutsätter kompletteringar genom lokala avtal. Tolkningsföreträdet i lagen skall delvis ses som ett medel att understödja lokala överenskommelser.[92]

[89] En delvis motsvarande regel genomfördes redan tidigare beträffande skyddsombuden. Se härom Prop. 1973: 130, s. 160, Ahlgren, s. 52 f och Gullberg, s. 40 ff.
[90] Se beträffande avtalen t. ex. det belysande uttalandet i kommentaren till avd. 3 i avtalet på bankområdet samt Prop. 1974: 88, s. 149.
[91] Se härom Prop. 1974: 88, bl. a. s. 149 f, 152, 163 f.
[92] Ibidem, s. 152.

Kapitel 10
Kostnader för tvisteförhandlingsarbetet

10.1 Inledning

I detta kapitel behandlas kort frågor i anslutning till i förhandlingsarbetet uppkommande kostnader och fördelningen av dessa. I 10.2 klarlägges den hittillsvarande synen på kostnadsfrågorna och den utveckling som skett genom avtalen om fackliga förtroendemän och särskilt Förtroendemannalagen. Däremot behandlas inte varken avtalen eller lagen i sak.

I avsnitt 10.3 redovisas AD:s praxis i kostnadsfrågor. Denna praxis är av mindre intresse sedan kostnaderna för tvisteförhandlingsarbetet till stor del blivit en arbetsgivarens ensak. Allt fortfarande har den dock intresse i vissa situationer. I 10.3 noteras även den 1973 införda, men 1974 upphävda, möjligheten att få vissa förhandlingskostnader ersatta såsom rättegångskostnader samt Rättshjälpslagen.

10.2 Allmänna principer för kostnadsfördelning

Bestämmelser om i förhandlingsarbetet uppkommande kostnader eller dessas fördelning fanns vid genomgången 1971 av avtal inte i något enda avtal eller huvudavtal, det Grafiska huvudavtalet dock undantaget. I detta huvudavtal stadgas kortfattat (§ 5) att vardera organisationen bär sina kostnader och att gemensamma kostnader delas jämt.

Anledningen till avtalens tystnad på denna punkt torde vara att den regel, som anges i det Grafiska huvudavtalet, speglar den gamla och på arbetsmarknaden då allmänt gällande grundprincipen. Denna grundprincip fastslogs även i avtalen om fackliga förtroendemän. I ingressen till överenskommelsen mellan SAF och LO om klubbordförandens ställning i företaget heter det på följande vis.

"Enligt gängse uppfattning har det hittills i princip ankommit på envar av parterna att var för sig svara för de kostnader det fackliga arbetet fört med sig. Denna grundläggande värdering kvarstår".

Reglerna om ersättning från arbetsgivaren för fackligt arbete är därför enligt avtalen att uppfatta som avsteg från en oförändrad huvudregel.

I Förtroendemannalagen har arbetsgivaren ålagts kostnadsansvaret för stora delar av den fackliga verksamhet, som hans anställda utför och som berör det

egna företaget. Kostnaderna för tvisteförhandlingsarbetet i vidsträckt mening åvilar väsentligen arbetsgivaren. Undantag härifrån utgör dels kostnader för icke-anställda fackliga förhandlare och deras kanslikostnader dels sådana tillfälliga förhandlare, vilka icke genom anmälan till arbetsgivaren kommit att omfattas av lagen.

Genom dessa regler har en nära nog fullständig omsvängning kommit till stånd. Med en viss överdrift kan man säga att det fackliga arbetet vid företaget har inrangerats i och gjorts till en del av företagens verksamhet. De fackliga organisationerna "tar ett ansvar för förhållandena på arbetsplatserna och i företagen".[1] Kostnaderna för det fackliga arbetet är närmast att uppfatta som en del av de administrativa kostnaderna över huvud för företagen. Omsvängningen får ses i sammanhang med den i 9.4.3 klarlagda förändrade synen på det fackliga arbetet över huvud.

Hur har denna omsvängning kommit till stånd? Ehuru det inte går att belägga torde det stå klart att omsvängningen är att hänföra till de synpunkter och krav, som framfördes i rapporten "Demokrati i företagen" till LO-kongressen 1971.[2] Där förklaras att det hittillsvarande kostnadsfördelningssystemet "måste anses helt föråldrat".[3] Istället bör man, säger rapporten, se saken så att större delen av förhandlingsarbetet beror på arbetsgivaren, antingen till följd av dennes avtalstolkning eller till följd av att "arbetsgivaren ... valt en tekniskt eller organisatoriskt komplicerad (arbets)metod", som nödvändiggör förhandlingar.[4] I bäggedera fallen är det rimligt att uppfatta förhandlingskostnaderna som "en lika självklar del av produktionskostnaden som kostnaderna för arbetarskyddet, hälsovården, personaladministrationen och andra liknande insatser".[5] Detta synsätt torde ha annammats av lagstiftaren.

10.3 Kostnadsfrågor utanför Förtroendemannalagen

I AD:s praxis har frågor om ersättning för förhandlingskostnader behandlats relativt ofta — cirka 20 fall. Två spörsmål har aktualiserats. I de flesta målen har fråga varit om möjligheterna för fackliga organisationer att få ersättning för sina under förhandlingarna uppkomna kostnader samt hur yrkande härom skall framställas. Fråga om ersättning till enskild arbetstagare för dennes kostnader i anledning av förhandlingssammanträde har prövats en gång. — Även i lagstiftningen — RB och Rättshjälpslagen — finns regler av intresse.

AD:s praxis har fortfarande aktualitet. Reglerna i Förtroendemannalagen om arbetsgivarens skyldighet att ersätta kostnaderna för det fackliga arbetet

[1] Prop. 1974: 88, s. 148.
[2] Se om denna rapport Schiller, sk. kap. 2 och 11.
[3] S. 139.
[4] Ibidem.
[5] Ibidem.

vid företaget täcker, som sagts i 10.2, inte alla situationer. Ersättning utgår ej heller för enskilda arbetstagares kostnader. — Vad som sägs i det följande har relevans för dessa av Förtroendemannalagen icke täckta kostnader. Även med hänsyn tagen till att den hittillsvarande grundsatsen, att vardera parten skall bära sina kostnader, principiellt övergivits, torde man kunna utgå ifrån att AD utanför det ersättningspliktiga området kommer att fullfölja sin tidigare praxis att utdöma ersättning endast vid avtalsbrott.

Vad först ersättning till fackliga organisationer och förhandlare angår är inledningsvis att säga, att ersättning för förhandlingskostnader inte kan behandlas som kostnader för rättegången vid AD. Ersättning kan ifrågakomma endast som skadestånd för förhandlingsvägran. Detta har AD konsekvent hållit fast vid.[6] I det alldeles övervägande antalet fall då skadestånd yrkats för brott mot förhandlingsskyldigheten har yrkandet avsett ett icke närmare specificerat belopp. I beloppet kan emellertid ingå kostnader uppkomna i samband med förhandlingsvägran. Detta var fallet i t. ex. 1935: 19. De mål som antecknas i detta avsnitt avser endast tvister där särskilt yrkande om ersättning för förhandlingskostnader framställts.

En konsekvens av ståndpunkten att ersättning för förhandlingskostnader kan utgå endast i samband med skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten är att ersättning inte kan ifrågakomma för de kostnader som uppkommer under normalt förhandlande mellan parterna. Detta gäller även om den part, som yrkar ersättning, vinner i sak vid AD och även får sina rättegångskostnader ersatta.[7] Någon närmare motivering för denna ståndpunkt har AD ej lämnat. Domstolen har inskränkt sig till att uttala att skyldighet att utge ersättning "icke (kan) anses föreligga"[8] eller likartade lokutioner.[9] Praxis står sålunda i detta hänseende i överensstämmelse med den intill Förtroendemannalagen gällande grundregeln för kostnadsfördelning.

En ytterligare konsekvens av AD:s ståndpunkt är att ersättning endast kan utgå då part vid AD påstått att brott mot förhandlingsskyldigheten föreligger och yrkat ersättning härför. Har påstående om brott mot förhandlingsordningen ej framställts, avvisas yrkande om ersättning.[10] Ersättning kan dock utgå även om part yrkat ersättning som del av sina rättegångskostnader under förutsättning att grunden för ersättningsyrkandet är klart angiven.[11] I 1941: 86 framfördes inte explicit påstående att brott mot förhandlingsskyldigheten förelåg. Som grund för yrkande om ersättning för förhandlingskost-

[6] Första gången detta klart uttalades var i 1940: 77. Utgången i det mål, vari problemet först kom upp inför AD — 1931: 3 — byggde på samma tanke. Senast har principen fastslagits i 1955: 30 och 1956: 30.

[7] En annan sak är att icke närmare specificerade kostnadsyrkanden — särskilt ombudsarvoden — till en del kan ha bestått av kostnader, som uppkommit vid förhandlingar. Jmfr härtill Prop. 1973: 30, s. 85.

[8] 1932: 82.

[9] Se vidare 1931: 3, 1932: 42, 59, 82, 182, 1933: 21, 26, 1936: 30, 1937: 105, 113, 1946: 37, 1954: 25.

[10] 1940: 84 och 1955: 29.

[11] 1937: 98 och 1955: 30.

nader anfördes däremot omständigheter vilka i sak innebar just sådant påstående. AD fann att ersättningsyrkandet "felaktigt angivits avse rättegångskostnader" men ansåg sig dock kunna "upptaga yrkandet till bedömande såsom avseende ersättning för underlåtenhet att iakttaga avtalets" förhandlingsordning. — Hur AD:s handlingssätt i 1941: 86 — samt även i 1937: 98 och 1955:30 — stämmer överens med RB 17: 3 må lämnas därhän.[12]

När hänsyn har tagits till förhandlingskostnader[13] har detta skett i den formen att ett enhetligt belopp utdömts för avtalsbrottet som sådant jämte de särskilt framställda ersättningskraven. Det är därför inte möjligt att urskilja om full ersättning för förhandlingskostnader utdömts. Endast kraftigt jämkade skadestånd har utdömts, varför den tanken ligger nära till hands att AD låtit den ersättningsberättigade parten bära en del av kostnaderna.

Genom ändring av RB 18: 8, som trädde i kraft 1 juli 1973 (SFS 1973: 240), infördes möjlighet att såsom rättegångskostnad få ersättning även för kostnader för "förhandling för biläggande av tvistefråga som har omedelbar betydelse för partens talan". Denna lagändring omfattade även förhandlingar i förhandlingsordningarna och jämlikt FFL.[14] Lagändringen medförde att AD:s praxis — i vart fall i huvudsak — blev obsolet. För arbetsrättens del har ersättningsregeln upphävts per den 1 juli 1974 genom 5: 2 st. 2 LARA. Upphävandet av den nyss införda ersättningsmöjligheten — som sannolikt antogs oavsiktligt såvitt avser arbetsrättsliga förhandlingskostnader — motiveras med att förhandlingsverksamhet "ingår som ett led i organisationernas normala verksamhet" varför det skulle "te sig främmande" att de kan ersättas rättegångskostnadsvägen.[15] Under det år, som ersättningsmöjligheten funnits, har den inte såvitt framgår av referaten av målen i AD, tagits i anspråk någon gång. Genom den nya lagändringen har AD:s praxis återfått sin aktualitet, i viss mån med ökad styrka, eftersom det klart fastslås att det föreligger en nästan principiell skillnad mellan arbetsrättsliga förhandlingskostnader och andra rättegångsförberedelsekostnader.

I ett fall har fråga om ersättning till enskild arbetstagare för kostnader i anledning av förhandling behandlats (1956: 28). Arbetareparten yrkade ersättning för dessa kostnader jämte kostnader för brott mot förhandlingsordningen. AD ogillade yrkandet under motivering att den enskildes inställelse till förhandling icke begärts av arbetareparten och ej heller, såvitt visats, varit påkallad i det aktuella förhandlingsläget. — De två sålunda uttalade grunderna för ogillande har en generell prägel och får därför anses uttrycka rättsläget. Formuleringen av avslaget medger ett e contrario-slut. Ersättning — i form av förhöjt skadestånd till arbetareparten — till enskild arbetstagare för dennes kostnader för i vart fall inställelse till förhandlingssammanträde

[12] Se härtill Ekelöf III, s. 168 ff, samt Jacobsson, s. 232 f.
[13] 1937: 98 och 1955: 30.
[14] Se SOU 1974: 8, s. 141, och Prop. 1974: 77, s. 125, 192 och 263. Jmfr Prop. 1973: 30, s. 85 f där ändringen av RB 18: 8 behandlas.
[15] Prop. 1974: 77, s. 126.

kan ifrågakomma. Härför krävs, utöver att kostnaderna uppkommit i samband med sammanträde vid vilket förhandlingsbrottet begick, att den enskilde kallats till sammanträdet av sin organisation eller att hans närvaro eljest vid en objektiv bedömning av förhandlingssituationen varit påkallad. Det är däremot ej utan vidare tillräckligt att organisationen i efterhand genom yrkande om kostnadsersättning godkänner den enskildes närvaro.

Enskild arbetstagare kan erhålla rättshjälp för kostnader vid en förhandling.[16] Facklig organisation kan inte erhålla rättshjälp (6 § motsättningsvis) och arbetsgivare, som är näringsidkare, endast om i lagen — 8 § punkt 3 — närmare angivna särskilda skäl föreligger.[17] Ett förslag att medge rättshjälp enligt huvudreglerna till arbetsgivare i arbetstvister föranledde ej lagstiftning.[18] (SOU 1974: 8, s. 224, och Prop. 1974: 77, s. 135.) — Rättshjälpslagens regler skall inte behandlas.

[16] Prop. 1972: 4, s. 240.
[17] Se härom Arrfelt, s. 39 f.

Kapitel 11
Förhandlingsbesluts rättsverkningar. Rättskraft

11.1 Inledning

I detta och följande kapitel skall förhandlingsbesluts rättsverkningar behandlas.

I denna inledning skall först redogöras för de rättsverkningar, som är anknutna till domar och processuella ävensom utomprocessuella förlikningar. Därefter skall förhandlingsbesluten jämföras med dessa tre företeelser.

Domens rättsverkningar kan uppdelas med hänsyn till de myndigheter, vilka har att taga befattning med en dom.[1] Man talar om domens exekutiva, administrativa och judiciella verkan. Domens exekutiva verkan — exigibiliteten — hänför sig till möjligheterna att med samhällets hjälp få domen verkställd. Dom tillerkännes vidsträckt sådan verkan. Domens administrativa verkan hänför sig till domens betydelse i administrativa sammanhang. I en mångfald administrativa ärenden bildar dom utgångspunkt för åtgärd av något slag. Domens judiciella verkan hänför sig till dess betydelse för domstolarna inom samma eller — och det är det man närmast tänker på — utanför den rättegång, vari domen meddelats. Sedan tid för överklagande av domen utgått vinner denna laga kraft. Det är den lagakraftvunna domens betydelse i judiciellt hänseende — dess rättskraft eller res-judicata verkan — som främst intresserar. Härmed förstås att domen har normativ verkan; domen har den egenskapen att den i processuellt — på visst sätt även i civilrättsligt — hänseende för framtiden normerar den sak, som har blivit avdömd. Rättskraften har en positiv och en negativ sida. Med positiv rättskraft förstås att domen kan utan förnyad sakprövning läggas till grund för framtida avgöranden i domstolar. Med negativ rättskraft förstås att domen utgör hinder för upptagande på nytt av den sak, som domen avser; domen utgör ett rättegångshinder. Samma sak skall ej kunna prövas två eller flera gånger; "ne bis in idem".

Om parter tvistar om en sak, som de äger förfoga över, kan tvisten lösas genom samfällt beslut av de tvistande parterna själva, förlikning.[2] Förlikning kan alltid träffas utom rättegång. Under rättegång kan förlikning också alltid träffas. Dylik processuell förlikning kan ofta nog bli stadfäst av rätten (RB 17: 6).

Utomprocessuell förlikning är ett civilrättsligt avtal. Avtalet har flera rättsverkningar. Avtalet träder liksom domen istället för tidigare rättsfakta.

[1] Se härom Hessler, § 17 och Olivecrona, s. 236 ff.

[2] Se härom Ekelöf V, s. 52 ff, Hassler, s. 147 ff, Larsson, s. 11 ff, Olivecrona, s. 335 ff och densamme, SvJT 1962, s. 494 ff. För tiden före RB kan hänvisas till Kallenberg.

Avtalet är bindande för bägge parter och kan inte ensidigt frångås. Men avtalet saknar exekutiv, administrativ och judiciell verkan. Om part stämmer in den förlikta tvistefrågan till domstol normerar förlikningen inte frågans formella behandling vid domstolen. Tvisten skall sålunda inte avvisas, utan upptagas till prövning. Dom skall ej utan vidare ges i enlighet med förlikningens innehåll, utan tvisten skall prövas i sak.

Under process träffad förlikning kan stadfästas av rätten därest bägge parter så begär. Till stadfäst förlikning knytes rättsverkningar liknande domens. Förlikningen har exekutiv verkan (UL 45 §). Förlikningen erhåller rättskraft,[3] låt vara att förlikningen skiljer sig från domen i fråga om talan att få förlikningen förklarad ogiltig.[4] Administrativ verkan torde vara att tillerkänna den genom dom stadfästa förlikningen.

Beslut i förhandlingsordningen kan indelas i två grupper allteftersom de utgör resultatet av en ömsesidig överenskommelse ("enighetslösningar") respektive parts diktat ("oenighetslösningar"). Vad först den sistnämnda gruppen angår märkes, att förhandlingsskyldigheten kan fullgöras utan att resultat nås. Då det vanligen är arbetsgivaren som bestämmer kommer, därest enighet inte nås, förhandling ofta att utmynna i att arbetsgivarens ståndpunkt bildar slutpunkten. — Förhandlingsöverenskommelse i egentlig mening ("enighetslösning") är vanligen resultatet av ömsesidiga eftergifter. Den är en kompromiss. Sådan överenskommelse, som innebär att ena sidan i samförstånd får helt rätt, utgör dock även enighetslösning.[5]

Förhandlingsöverenskommelserna står de utomprocessuella förlikningarna nära. Överenskommelserna har visserligen nåtts inom ramen för ett någorlunda välstrukturerat konfliktlösningssystem. Härigenom närmar de sig dom och stadfäst förlikning. Men överenskommelserna är privata och har inte erhållit någon officiell bekräftelse. Genom detta måste de närmast hänföras till kategorien utomprocessuella förlikningar.

Därmed är dock inte sagt att de i alla hänseenden skall följa samma regler, som gäller för utomprocessuella förlikningar. Vilka rättsverkningar skall knytas till förhandlingsöverenskommelser? Är dessa begränsade till vad som tillerkännes utomprocessuell förlikning eller är de av den mera omfattande art, som tillkommer stadfäst förlikning eller särskild dom?

I detta kapitel skall behandlas om rättskraftsverkan tillkommer förhandlingsbeslut, ensidiga respektive ömsesidiga. I kapitel 12 behandlas de rättsverkningar, som i övrigt är knutna till förhandlingsöverenskommelser.

[3] Jmfr härom Ekelöf V, s. 53 f, Hassler, s. 149, Larsson, s. 131 ff och s. 140 not 7 samt Olivecrona, s. 336.
[4] Ibidem.
[5] Motsvarande gäller stadfäst förlikning. I fråga om utomprocessuell förlikning torde, i vart fall numera, samma sak gälla. Ekelöf V, s. 52, Hassler, s. 147 och Larsson, s. 32 ff, intager denna ståndpunkt. Äldre författare, redovisade hos Larsson, stod på den ståndpunkten, att eftergifter krävdes. Jmfr även Bolding, SvJT 1959, s. 180 f. Jmfr angående förlikning jämlikt RB 20: 12 Larsson, Studier, s. 67.

11.2 Inledande presentation av frågan om rättskraft föreligger

Positiv och negativ rättskraft tillkommer lagakraftvunna domar. I detta kapitel skall undersökas om förhandlingslösningar har sagda rättskraftsverkan. Termerna "rättskraft" och "res judicata" kommer därvid att användas trots att avgörandena i förhandlingsordningen är privata. Skälet härtill är att det som främst intresserar är om samhället och dess judiciella organ, i första hand AD, till förhandlingslösning knyter samma rättsverkningar, som dem som i domstolarnas konfliktlösning sammanfattas med termerna rättskraft och res judicata. När därför termen rättskraft här användes är det sålunda inte fråga om att *likställa* förhandlingsbeslut med domar. Det som intresserar är om rättskraftens *innehåll* återfinnes i fråga om förhandlingsbeslut.

Frågan i detta kapitel är sålunda om part, sedan förhandling rörande en fråga genomförts och avslutats, är skyldig att ånyo upptaga förhandlingar rörande samma fråga därest så begäres av motparten. Särskilt kan man fråga sig om det spelar någon roll huruvida den tidigare förhandlingen utmynnat i en överenskommelse ("enighetslösning") jämfört med om parterna åtskilts utan att överenskommelse nåtts ("oenighetslösning"). Denna fråga har en speciell betydelse till följd av ena partens — arbetsgivarens — dominerande inflytande i förhandlingsordningen. Arbetsgivarens beslut i tvistefråga blir vid oenighet vanligen det slutliga beslutet i förhandlingsordningen.

Ytterligare är frågan huruvida positiv rättskraft tillkommer förhandlingsbeslut. Kan förhandlingsbeslut utan vidare sakprövning läggas till grund för behandling — inom förhandlingsordningen eller vid judiciell instans — av annan tvist vid senare tillfälle?

Innan behandlingen inleds kan det vara anledning att anföra de skäl som uppbär rättskraftsreglerna i RB. — Rättskraftsreglerna antages minska processvolymen och öka den omsorg, som parterna ägnar sin processföring. Nya processer kan ju inte komma till stånd i frågan. Genom att domen är bindande och inte kan kastas ikull ges parterna bättre säkerhet i sin planering för framtiden. På brottsmålsområdet tillkommer önskan att stärka den personliga tryggheten. Detta argument har styrka framför allt när ett åtal ogillats. — Det är tydligt att alla de anförda skälen i och för sig gör sig gällande även i fråga om förhandlingsbeslut.

11.3 Lag och avtal

FFL:s bestämmelser om förhandlingsskyldighet ger ingen direkt vägledning för frågan om förhandlingsbeslutsrättskraft. Den starkt generellt formulerade 4 § innehåller inga begränsningar. Om man tolkar denna bestämmelse efter dess lydelse blir resultatet att förhandlingsbeslut saknar rättskraft; part är utan begränsningar skyldig att på begäran av motparten träda in i förhandling.

Vid lagrådsbehandlingen[6] uttalades farhågor för att lagen skulle vara att tillämpa på just detta sätt. Frågan behandlades ej av departementschefen eller under riksdagsbehandlingen.

I 10 § Medlingslagen återfinnes en till formuleringen ålderdomlig bestämmelse enligt vilken "(I) fråga om de rättsverkningar av de tvistandes överenskommelser, utfästelser eller andra beslut under förhandlingar", som regleras i lagen, skall, "allt efter beslutens innehåll och det sätt, varpå de tillkommit", gälla "vad allmän lag förmår."

Vilken betydelse har denna bestämmelse? Förmår "allmän lag" att ge förhandlingsöverenskommelser rättskraft? — Bestämmelsen, som i sakligt identisk form ingick i 1906 års Medlingslag (10 §), återgår på lagförslaget till 1906 års lag.[7] Av motiven[8] framgår, att huvudsyftet med bestämmelser var, att överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilka visserligen åtnjöt det skydd, som "allmän lag" erbjöd, icke skulle erhålla något *särskilt* skydd. Det skydd, som "allmän lag" gav, var i intressetvister "jemförelsevis ringa". I rättstvister kunde däremot saken ställa sig annorlunda. Har, säger kommittén, en överenskommelse i sådan tvist ingåtts "antingen mellan parterna personligen eller å deras vägnar af dertill behörigen befullmäktigat ombud"[8a] kommer denna att av "domstol eller exekutiv myndighet ... anses bindande för eller mot den enskilde arbetaren". I sådant fall kan "(F)örlikningsaftalets ... omedelbara innehåll ... exeqveras ... när det gäller betalning för redan fullgjort arbete, således endast i fråga om rättstvister i egentlig mening".[9]

De citerade passusarna ger i och för sig närmast intryck av att förlikningsavtal skulle åtnjuta rättskraft. I vart fall skulle de ha verkan som exekutionstitlar. Som närmare skall behandlas i 12.1.1 har det dock ej varit meningen att förhandlingsöverenskommelserna skulle vara exekutionstitlar. Förarbetena till förslaget 1901 visar vidare tydligt, att man utgick ifrån att förhandlingsöverenskommelser var att uppfatta som vanliga civilrättsliga avtal. Bestämmelsen i 10 § syftade för övrigt främst på överenskommelser rörande intressetvister, individuella eller kollektiva.[10] Det inte ens antyds att överenskommelser i rättstvister enligt "allmän lag" skulle till sina rättsverkningar jämställas med domstolsdomar. — I motiven i övrigt till 1906 års lag respektive motiven till lagen 1920[11] beröres bestämmelsen inte med ett ord varför man får antaga att bestämmelsen avsågs skola ha den av kommittén år 1901 före-

[6] Prop. 1936: 240, s. 133.
[7] Betänkande och förslag afgivna af den för behandling af frågan om Förliknings- och Skiljenämnder i tvister mellan arbetsgifvare och arbetare i nåder tillsatta komité, 1901, ingående i Riksdagstrycket för år 1903 saml. 2, afd 2, bd 2.
[8] Ibidem, s. 51 ff.
[8a] S. 52.
[9] S. 53.
[10] Se vidare om 10 § Medlingslagen Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 384 ff och 460 samt Westerståhl, s. 295 ff.
[11] Prop. 1906: 84 och sammansatta Stats- och Lagutskottet 1906: 10 respektive Prop. 1920: 155 och 2LU 1920: 27.

slagna innebörden. Medlingslagen kan därför ej tagas till utgångspunkt för slutsatser rörande den rättskraft, som eventuellt kan vara att tillerkänna förhandlingsöverenskommelser i dagens tvisteförhandlingsväsende.

I huvudavtal och avtal förekommer icke i något fall explicita bestämmelser om förhandlingsbeslutens rättskraft. Det alldeles övervägande antalet avtal innehåller i detta hänseende endast en med 4 § FFL korresponderande bestämmelse. Jämväl utifrån avtalens ordalydelse ligger därför i allmänhet den slutsatsen nära till hands att rättskraft saknas. I några få avtal förekommer bestämmelser av innebörd att fattat beslut skall vara bindande. Så är t. ex. fallet i det Grafiska huvudavtalet samt i Fastighetsavtalet. Tonvikten i dessa bestämmelser ligger emellertid närmast på att enskild medlem skall vara bunden av organisationsmässiga överenskommelser. De ger knappast vägledning att diskutera rättskraftsfrågor. Så mycket torde dock stå klart som att dessa bestämmelser även avser att förhandlingsbeslut skall vara bindande i den meningen att ytterligare förhandlingar i tvistefrågan ej skall ifrågakomma.

Emellertid är andra regler i förhandlingsordningarna att beakta. I de flesta förhandlingsordningar förekommer mer eller mindre detaljerade preskriptionsbestämmelser. Dessa bestämmelser är tillika regler om rätt att över huvud få anspråk upptaget till förhandling respektive judiciell prövning.[12] Om en avtalad talerättsfrist försuttits, har part förlorat rätten att få anspråket behandlat. Ansökan om förhandling eller stämning skall avvisas om motparten gör preskriptionsinvändning. I den ordinära processen utgör preskription däremot inget rättegångshinder.[13] — Har dessa preskriptionsregler relevans i rättskraftshänseende?

Ett exempel kan illustrera frågeställningen. Antag att ett avtal stadgar att förhandling skall "påkallas inom fyra månader från det kännedom om anspråket vann hos arbetsgivaren respektive arbetstagareorganisationen, dock sist två år från det förhållande vartill anspråket hänför sig". Ytterligare stadgar avtalet att central förhandling skall påkallas senast tre månader från den lokala förhandlingens avslutande. Antag nu att lokal förhandling påkallats i rätt tid och att sådan förhandling hållits och avslutats men att central förhandling inte påkallats inom tre månader därefter. Tydligtvis kan central förhandling ej åstadkommas direkt. Frågan är emellertid om ny lokal förhandling kan begäras.

Vad först angår avtalens tvingande frister för central förhandling respektive judiciell prövning är dessa i förevarande hänseende att jämställa med rättsmedelsfristerna i RB för vadeanmälan respektive revisionsansökan. Dessa avtalsfrister har därför inte med rättskraftsverkan att skaffa i annan mening än att reglerna anger när tvistelösning på ordinär väg — överklagande — senast måste angripas. Förloppet av dessa frister utgör förutsättning för inträde av den till grund för rättskraften liggande s. k. laga kraften.

Men vad gäller beträffande de tvingande fristerna för påkallande av tviste-

[12] Se närmare kap. 13, sk. 13.2 och 13.4.
[13] Jmfr vidare 13.1 och 13.4.

förhandling på lokal nivå? Till de ofta förekommande avtalsreglerna härvidlag saknas motsvarighet i RB. Fyller dessa samma funktion, som rättskraftsreglernas negativa sida? Avtalsreglerna anger efter orden när begäran om förhandling senast skall *framställas*.[14] Reglerna utsäger däremot inget om när rätt till lokal förhandling ej längre föreligger därest förhandlingsbegäran väl *inkommit i rätt tid*. Reglerna fyller till synes inte samma funktion som rättskraftsreglerna. Reglerna hindrar inte att förnyad lokal förhandling begäres.

Analysen synes ge till resultat att preskriptionsreglerna saknar betydelse i sammanhanget. Vid närmare eftertanke visar sig en dylik slutsats likväl förhastad. Avtalens tvingande preskriptionsregler skulle nämligen urholkas därest ny lokal förhandling — med anslutande prövning centralt och judiciellt — framgångsrikt kunde begäras. Samma sak gäller fristreglerna för överklagande i RB. Rättskraftens negativa sida är just att ny rättegång inte kan inledas sedan dom vunnit laga kraft, dvs. tiden för dess överklagande utgått. Denna effekt har i RB uttryckligt lagstöd (RB 17: 11 och 30: 9). Men sådant lagstöd är knappast oundgängligen erforderligt. Eftersom reglerna om frister för överklagande är tvingande måste de få till följd att ny rättegång inte kan inledas sedan fristen utlupit. I annat fall skulle fristen förlora sin tvingande karaktär. Den negativa rättskraften är ett nödvändigt komplement till de tvingande reglerna för överklagande.

Detsamma gäller förhandlingsordningarnas fristregler. Man måste utgå ifrån, att de tvingande preskriptionsreglerna i avtalen vilar på förutsättningen att, sedan förlust av talerätt väl inträtt, denna förlust är definitiv. Behovet av negativ rättskraft tillgodoses genom preskriptionsreglerna. — En närmare analys visar sålunda att existensen av rättskraftsverkan — låt vara indirekt — får anses vara omfattad av avtalens förhandlingsordningar. Några ledtrådar för att bestämma det närmare innehållet i denna rättskraftsverkan kan däremot inte utvinnas ur avtalen.

11.4 Rättspraxis

AD har i några mål behandlat spörsmål av intresse i förevarande sammanhang. Endast den negativa rättskraften har aktualiserats. Av mera betydande räckvidd är endast 1963: 29 och 1972: 18. I dessa mål har AD uttalat sig med påtaglig allmängiltighet och bestämdhet. 1959: 18 framstår som ett första steg.

De även i detta sammanhang centrala partierna i AD:s domskäl i 1963: 29 citerades i 6.4.3.1. — Det första av dessa citat[16] har en generell karaktär. Det är att märka att AD icke resonerar med användande av begreppet rättskraft. Resonemanget tager närmast sikte på att klarlägga förhandlingsskyl-

[14] Jmfr vidare typexemplet i 13.2.
[15] Referat av dessa har givits i 6.4.3.1. Se i övrigt även 1957: 24 och 1959: 18.
[16] "Den förhandlingsskyldighet . . ."

dighetens innebörd eller kanske snarare *när* förhandlingsskyldighet föreligger (respektive ej föreligger). Någon saklig skillnad uppkommer dock ej genom detta sätt att resonera.

AD kommer fram till att part lagligen kan vägra att på nytt förhandla om viss tvist. Ett sätt att uttrycka detta förhållande är att tidigare förhandlingslösning i tvisten är rättskraftig. Lösningen kan ej vidare rubbas. AD har ej själv uttryckt sig så, men AD:s ståndpunktstagande innebär, att rättskraft — i betydelsen av att beslut, som föreligger i en tvist sedan förhandlingarna slutförts på avtalat sätt, skall stå fast — föreligger i förhandlingsordningen. Den under förarbetena uttalade oron för ständigt upprepade förhandlingar om en och samma fråga har därför genom detta avgörande fått sitt rättsliga svar. — En konsekvens av den intagna ståndpunkten är att judiciell prövning inte heller kan komma till stånd. En förutsättning för sådan prövning är ju att förhandling förevarit.

Den intagna ståndpunkten står i överensstämmelse med den reglering som ansetts indirekt ha kommit till uttryck i avtalen. Varken parterna eller AD hänför sig dock till preskriptionsreglerna. Enligt dessa har preskription av rätten till central förhandling inträtt.

I 1972: 18 är utgångspunkten preskriptionsreglerna. Inte heller här talas explicit om rättskraft. Tydligt är emellertid att AD byggt på rättskraftsideologin. Därest ett yrkande framställts är part bevarad vid alla grunder som är av den karaktären att samma tvistefråga föreligger.

11.5 Förutsättningar för inträde av rättskraft

11.5.1 Förhandling skall ha ägt rum

AD förklarar i 1963: 29 att förhandlingsskyldigheten är "fullgjord" när — *för det första* — förhandling i enlighet med avtalets förhandlingsordning ägt rum — *för det andra* — "förhandlingen förklarats avslutad utan att överenskommelse kunnat nås".

Det första kravet för att rättskraft skall inträda är att "förhandling ... ägt rum".[17] Härmed måste avses att parterna skall ha fullgjort de skyldigheter, som åvilar dem vid förhandling. Vad som härutinnan krävs har behandlats i 4.3. Har part icke förhandlat på det sätt, som åligger honom, är förhandlingsskyldigheten inte uppfylld. Rättskraft uppkommer då ej. Fastmera äger motparten i stället utkräva sanktion av part till följd av brott mot förhandlingsskyldigheten. Som behandlats i 8.1.2 har den drabbade därvid möjlighet att utverka åläggande för part att förhandla.

Innan resonemanget föres vidare kan det vara skäl att hänvisa till det tidigare behandlade 1965: 28.[18] Av detta följer att tvist *kan* anses slutbehandlad i förhandlingsordningen trots att ingen diskussion om denna förevarit. Så är

[17] 1963: 29.
[18] Se ovan 4.3.3, s. 51 f ovan.

fallet om part framfört sin motiverade ståndpunkt men motparten vid sammanträde ej alls berört frågan. I följd härav kan tvisten prövas av AD. Följer härav vidare att tvistefrågan är slutbehandlad i förhandlingsordningen? Svaret på frågan är enligt AD jakande. Rättskraft uppkommer därför, såvitt nu är i fråga, när förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Anses förhandlingsskyldigheten vara fullgjord utan att diskussion av tvistefrågan kommit till stånd, kan rättskraft uppkomma.

11.5.2 Förhandlingen skall vara avslutad

Det andra kravet för att rättskraft skall inträda är att "förhandlingen förklarats avslutad".[19] Förhandlingsavslutning är ett rättsfaktum, som kan åvägabringas antingen av parterna gemensamt eller ensidigt av endera parten. För att en verksam förhandlingsavslutning i sistnämnda hänseende skall anses ha kommit till stånd kräves dock, att part själv fullgjort honom åvilande förhandlingsskyldighet samt gett motparten tillfälle att göra sammalunda.[20] Det andra kravet för uppkomst av rättskraft går sålunda tillbaka på att förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Att märka är att AD i 1963: 29 låter förhandlingshindret inträda så snart förhandlingen "förklarats avslutad". Man behöver sålunda enligt orden inte invänta att tidsfristen för tvistens vidareförande till central förhandling eller AD skall ha utlupit. Kan AD ha avsett detta? Knappast. AD:s skrivsätt får ses i förbindelse med förhandlingsordningarnas instanssystem. Man får fatta AD så, att sedan förhandling på en instans ägt rum och förklarats avslutad, förhandlingsskyldighet ej vidare föreligger på *denna* instans, alldeles oavsett om tidsfristen för tvistens förande till högre instans eller AD utlupit eller ej.[21] En tolkning av AD:s dom på detta sätt innebär helt enkelt att man i förevarande hänseende har att betrakta de olika instanserna i det arbetsprocessrättsliga instanssystemet på samma sätt som instanserna i den ordinära processen. När tvist handlagts av underrättelse en gång kan part inte vidare få den upptagen där. Med denna effekt av att behandlingen slutförts i en instans är icke en följd av att saken fått rättskraft, utan är en följd av instanssystemet. Rättskraften uppkommer däremot först när tvisten ej längre kan föras till högre instans.

11.5.3 Förhandlingens resultat

Är för inträde av rättskraft erforderligt att förhandlingen avslutats genom överenskommelse eller uppkommer rättskraft även om förhandlingen slutat i oenighet?

[19] Reglerna om förhandlingsavslutning har behandlats i 6.3.
[20] Hur verksam förhandlingsavslutning kommer till stånd om motparten icke begagnat sig av detta tillfälle diskuteras i 6.3.
[21] Se även 1956: 36.

I 1963: 29 hade förhandlingen slutat i oenighet. Likväl inträdde rättskraft. AD uttalar sig explicit endast om denna situation. Den uttalade principen måste emellertid vara tillämplig även då överenskommelse träffats. En motsatt reglering vore absurd. Anledningen till att AD blott talar om det fallet att uppgörelse ej nåtts torde, utöver att detta var situationen i 1963: 29, vara att AD önskat särskilt fastslå att vidare förhandlingsskyldighet upphör *även om* förhandlingslösning ej uppnåtts. I det fallet framstår res-judicata-verkan som något som fordrar att särskilt understrykas.

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras att förhandlingens resultat — om överenskommelse kunnat nås eller ej — saknar betydelse för inträde av rättskraft.

11.5.4 Undantag från rättskraftsverken

Analysen av 1963: 29 har givit till resultat att rättskraft inträder sedan förhandling hållits och fristen för tvistens vidareförande till nästa instans löpt ut. Om överenskommelse nåtts eller ej saknar betydelse.

Från den sålunda uttalade rättskraftsprincipen gör AD i 1963: 29 undantag för det fall att parterna enats om att återupptaga förhandlingarna.[22] Detta undantag kan förefalla naturligt nog. Parterna är ju herrar över kollektivavtalet[23] och är därför ej bundna av vad som en gång överenskommits i detta. Denna allmänna princip på kollektivavtalsrättens område får tydligen den konsekvensen på arbetsprocessrättens område att den bindande verkan hos förhandlingsöverenskommelsen ej är absolut. Härigenom avviker förhandlingsordningen från den ordinära domstolsprocessen i vilken laga kraftvunnen dom[24] utgör ett tvingande processhinder även i dispositiva mål.[25] Förhandlingsbesluten visar i detta hänseende sin samhörighet med den utomprocessuella förlikningen.[26]

Omfattningen av ovannämnda undantag är dock ej helt klar. En första fråga är om undantaget jämväl skall gälla ny process vid AD. Ett jakande svar på denna fråga skulle innebära att inget processhinder skulle föreligga. Detta skulle likväl strida mot RB 17: 11, vilken bestämmelse är gällande även för AD. Man måste därför utgå ifrån att undantaget ej skall gälla vid AD. Vid förnyade förhandlingar uppstår därför den säregna situationen, att avtalens förhandlingsordningar skall iakttagas endast delvis, nämligen såvitt avser alla regler som ej avser tvists vidareförande till AD medan reglerna om fullföljd till AD ej skulle tillämpas.

En andra fråga som inställer sig är huruvida överenskommelsen om ny förhandling, för att kunna göras gällande, skall ha ingåtts innan rättskraftsver-

[22] Se även 1957: 24 där samma princip uttalades.
[23] Schmidt I, s. 150.
[24] Samma troligen stadfäst förlikning. Se Larsson, not 4 s. 144.
[25] Ekelöf III, s. 73, Hassler, s. 128, Olivecrona, Rätt och dom, s. 243.
[26] Jmfr 11.1.

kan uppkommer eller om även därefter träffade överenskommelser är bindande. Ordalagen i 1957: 24 synes möjligen tala för att den förra lösningen vore åsyftad av AD. Säkert är detta dock icke. 1963: 29 synes däremot närmast tala för den senare lösningen. Detta stämmer bäst överens med det förhållandet att parterna även är herrar över sina egna överenskommelser.

Från undantaget måste emellertid i sin tur ett undantag göras. Avtalsparterna kan nämligen inte med för enskild medlem bindande verkan fatta beslut, som innebär att medlems rättsligt skyddade position efterges. Detta innebär att avtalsparterna ofta nog inte med verkan gentemot enskild medlem kan fatta beslut om fortsatta förhandlingar eller om förlängning av frister för inträffande av rättskraft. I förhållande till enskild medlem är därför rättskraften ofta starkare än i förhållande till föreningarna.[27]

11.6 Närmare om rättskraftens innebörd. Del I. Negativ sida

I 11.1 har sagts att rättskraftens negativa sida innebär hinder för upptagande till prövning på nytt av den sak, som domen avser. Väckes dylik talan skall den avvisas. Samma gäller om den nya talan endast avser att få innebörden av den första domen klarlagd, tolkad. Vill part uppnå detta har han att anföra besvär över domvilla.[28] I fråga om stadfäst förlikning torde samma princip gälla.[29]

Man kan emellertid väl tänka sig att rättskraften innefattar, att avgörandet är bindande för parterna, men att talan om tolkning av avgörandet skulle kunna upptagas. Ny talan i själva sakfrågan skall avvisas till följd av rättskraft, medan talan i tvist angående avgörandets rätta innebörd skulle upptagas som fastställelsetalan.

Beträffande förhandlingsöverenskommelsen märkes, att det oftare torde uppkomma tvist om överenskommelsens rätta innebörd än i fråga om domar och stadfästa förlikningar. Förhandlingsöverenskommelser torde typiskt sett vara mindre välformulerade. Vidare saknas motsvarighet till domvillobesvär. Dessa faktorer motiverar att förhandlingsöverenskommelser[30] endast tillägges en mera begränsad negativ rättskraft. Förhandlingslösning — ensidig eller ömsesidig — är bindande och därmed hinder för ny förhandling — och eventuell judiciell prövning — *i sak* rörande den tvist, varom förhandling förts.[31] Däremot bör inte föreligga hinder för förhandling, vilkens syfte är att vid oenighet härom, klargöra innehållet i tidigare förhandlingslösning.[32] Begäres sådan förhandling bör part vara skyldig att hörsamma begäran. Tolk-

[27] Detta spörsmål behandlas närmare i 14.2.4.7.
[28] RB 59: 1 p. 4.
[29] Larsson, s. 137 ff.
[30] Det är i texten ej tal om vid AD stadfästa förlikningar.
[31] I fråga om ensidiga förhandlingsbeslut i rena avtalstolkningstvister uppkommer dock ej rättskraft. Se vidare 11.8.3.1.
[32] Jmfr alternativ 4 hos Larsson, not 4 s. 142. I fråga om vanlig civilrättslig förlikning föreligger rätt till prövning. Ekelöf V, s. 52.

ningstvisten bör uppfattas som en självständig tvist i förhandlingsordningarnas mening. I den mån förutsättningarna jämlikt 4: 6 LARA för fastställelsetalan föreligger, bör tvisten även kunna instämmas till AD.

Ett omdebatterat problem avser hur talan om ogiltighet av stadfäst förlikning skall föras.[33] Det är inte nödvändigt att här taga ställning i den frågan. Problemet ligger annorlunda i fråga om förhandlingsöverenskommelser med hänsyn till att dessa är privata.[34] Anledning saknas, att för förhandlingsöverenskommelsernas del uppfatta påstående om ogiltighet på annat sätt än som en ny tvist.[35] Förhandlingsskyldighet bör därför föreligga på vanligt sätt.[36]

11.7 Rättskraftens verkan gentemot enskild medlem

Som närmare skall utvecklas i kapitel 14 har förening en vidsträckt behörighet att med bindande verkan för medlem träffa överenskommelser med motparten. Denna legala behörighet får bl. a. den konsekvensen att förhandlingsbeslut blir rättskraftiga gentemot enskild medlem. Den närmare anledningen härtill samt undantagen från regeln skall behandlas i 14.2.4.7.

11.8 Rättskraftens objektiva omfattning

11.8.1 Inledning

Det kan alltså konstateras att förhandlingslösning i en tvist är i tidigare angivna mening rättskraftig. Men vad förstås då med begreppet "tvist"? Hur skall cirkeln för rättskraften dragas? Vidare uppreser vi frågan om även moment av avtalstolkning i en tvist blir rättskraftigt avgjorda (11.8.3). Slutligen är att diskutera om moment utanför den ursprungliga tvisten, vilka intagits i kompromisslösning — supplerande moment[37] — vinner rättskraft (11.8.4).

11.8.2 Begreppet "tvist". Tvisteidentitet[38]

När föreligger samma tvist och till följd därav rättskraft? — Detta besvärliga problem har i den allmänna processrätten vållat betydande svårigheter och givit upphov till en väldig debatt. Det kan av flera skäl inte ifråga-

[33] Se Cars, s. 102 f, Ekelöf V, s. 54 f och densamme SvJT 1961 s. 369 f, Larsson, s. 131 ff, och Olivecrona, Rätt och dom s. 336 ff samt SvJT 1962, s. 494 ff.

[34] Talan om ogiltighet av vanlig civilrättslig förlikning kan tvivelsutan föras; se Ekelöf V, s. 52.

[35] I fråga om förlikningar menar Olivecrona, SvJT 1962, s. 496 f, att ogiltigförklarande av den stadfästa förlikningen är en annan sak än den ursprungliga tvisten. Talan om ogiltigförklarande skall därför inte avvisas, utan prövas.

[36] Jmfr 12.4 där fråga om bundenhet av avtal att inte tala emot eller om förhandlingsöverenskommelse.

[37] Larsson, s. 60 ff.

[38] Jmfr 6.4.4.

komma att här upptaga problemkomplexet till närmare behandling.[39] Endast några exempel skall presenteras för att belysa problemen.[40]

Först kan sägas att identitetsfrågor inte i den allmänna processen alltid kan lösas på samma sätt för brottmål och civilmål. De i förhandlingsordningen aktualiserade frågorna är alltid av civilrättslig karaktär. I många fall står de dock brottmålen närmare. Detta gäller särskilt tvister rörande arbetsgivarens disciplinära ingripanden inklusive uppsägning och avsked. Det är därför ej säkert att rättskraftsproblemen skall lösas på samma sätt oavsett tvistetyp.

Ytterligare skall sägas att man får utgå ifrån att problem av den art, som här diskuterats, aktualiseras mera sällan parterna emellan. Flera skäl kan anföras härför. Ett är problemens svårighetsgrad. Ett annat är att fasthållande vid uppkommen rättskraft ofta nog kan framstå som olämpligt ur samarbetssynpunkt. Det är nämligen att observera att rättskraftsverkan i arbetsrättsliga tvister i det övervägande antalet fall är till fördel för arbetsgivaren/borgenären.[41]

Antag att arbetsgivaren varslat om uppsägning av en person och som saklig grund härför angivit misskötsel vid upprepade tillfällen under oktober månad 1974. Vid förhandling i början av november 1974 lyckas arbetstagaresidan bevisa att misskötsel inte har förekommit utan att det dåliga arbetsresultatet haft andra orsaker. Detta antecknas i förhandlingsprotokollet och förhandlingen avslutas. Arbetsgivaren varslar efter någon tid ånyo om uppsägning till följd av samma föregivna misskötsel under oktober 1974. Äger han ånyo göra gällande det som inträffade under oktober månad 1974 och varom redan förhandlats? Det kan tyckas självklart att det nekande svaret är det riktiga. Förhandlingslösningen är i vart fall i detta hänseende rättskraftig. Identitet i alla delar föreligger mellan de två av arbetsgivaren aktualiserade "frågorna".

Ett annat klart fall är att arbetstagaren *efter* den första förhandlingen börjat missköta sig. Det är självklart att sådana nytillkommande omständigheter inte omfattas av den första förhandlingsöverenskommelsens rättskraft.

Men antag att arbetsgivaren vid det nya varslet anför, att han kommit underfund med att arbetstagaren misskött sig under september månad 1974. Hur gestaltar sig situationen när en kompletterande grund införes? Föreligger en ny tvist eller inte? Svaret är tydligtvis ej lika enkelt. Man kan anse att all eventuell misskötsel fram till och med oktober 1974 skall ha med bindande verkan avgjorts genom den första förhandlingen. Det förhållandet att arbetsgivaren ej vid den förhandlingen upptog även misskötseln under september 1974 går ut över honom. Rättskraften omfattar även omständigheter som kompletterar den först angivna grunden och som kunde ha åberopats vid den

[39] Jmfr Sigemans presentation av problemet när fråga är om kvittning, s. 314 ff. Sigeman rekommenderar en analog tillämpning av RB:s rättskraftsregler.
[40] Se även exempel om kvittning hos Sigeman, s. 314.
[41] Stundom — särskilt i disciplintvister inklusive uppsägnings- och avskedstvister — är dock fördelen störst på arbetstagaresidan.

första förhandlingen. Rättskraftsverkan omfattar att vissa ej åberopade omständigheter ej längre kan göras gällande. Men man kan också anse att misskötsel under september 1974 är en helt ny fråga, varför rättskraften av den första förhandlingen ej omfattar den tidigare misskötseln. Denna lösning skulle närmast motsvara det rättsläge, som råder i Sverige både på brottmålens[42] och på civilmålens område.[43]

Antag istället, att arbetsgivaren efter den första förhandlingen upptäcker att arbetstagaren varit olovligen frånvarande vid några tillfällen under oktober månad 1974 och att det dåliga arbetsresultatet berott härpå. Kan han göra gällande denna frånvaro eller skall man anse att samma tvist föreligger? Kan frånvaron vid en senare tidpunkt åberopas som en alternativ grund? I analoga situationer på brottsmålens område torde rättskraft uppkomma. På tvistemålens område uppkommer rättskraft, i vart fall ifråga om de dispositiva tvistemålen. På arbetsprocessrättens område synes situationen vara densamma.[44] Omständigheten kan ej åberopas vid ett senare tillfälle.

Problem av samma art kan uppkomma i fråga om arbetstagaresidans förhandlingsteknik.

Antag att arbetstagaresidan vid den första förhandlingen invänder, att misskötsel ej förelåg därför att arbetstagarens arbetsredskap var i olag. Arbetstagaresidan kan ej bevisa invändningen. I följd härav anses saklig grund för uppsägning föreligga. Antag vidare, att arbetstagaresidan någon tid därefter kommer underfund med att arbetsredskapen visserligen var i sin ordning men att det dåliga arbetsresultatet istället berodde på att arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under den aktuella tiden för att deltaga i en internatkurs i facklig juridik. Frånvaron var anmäld, ehuru ej uttryckligen godkänd och ej heller tillåten jämlikt lag. Äger arbetstagaresidan framställa denna alternativa invändning eller skall rätten härtill vara förfallen? Svaret torde vara att ny förhandling ej kan framtvingas och att invändningen därför inte kan framställas.[45]

Även i fråga om de *yrkanden,* som framställts kan problem uppstå. Antag att arbetsgivarens varsel om avsked tagits tillbaka därför att misskötsel konstaterats vara av icke allvarlig art. Kan då istället arbetstagaren uppsägas? Svaret torde vara nekande.

AD har i några rättsfall — de tidigare i olika sammanhang behandlade 1959: 18, 1963: 29 och 1972: 18 — ställts inför problem av berörd art. En viss klarhet har därigenom vunnits.

I det i 11.4 behandlade avsnittet av domskälen till 1963: 29 uttalar sig AD bara om vad som gäller en viss bestämd "fråga". I det andra i 6.4.3[46] citerade stycket diskuterar AD däremot identitetsspörsmålet. Det avgörande är,

[42] Annorlunda om misskötseln kan uppfattas som sammanhängande.
[43] Jmfr dock indispositiva tvistemål, se Ekelöf III, s. 101 f.
[44] 1959: 18 motsättningsvis. Jmfr vidare nedan.
[45] 1959: 18 analogt. Jmfr vidare nedan.
[46] "Att i en tvistefråga . . ."

säger AD, huruvida samma "tvistefråga" föreligger. När är så fallet?

Så är fallet för det första när part frånfaller en tidigare åberopad invändning men yrkandet är oförändrat.

Men så kan vara fallet även när part åberopar ny, alternativ omständighet till stöd för sin talan.[47] Detta framgår redan av 1959: 18 och utsäges klart i 1972: 18. Av målen framgår vidare klart, att rätten att åberopa ny omständighet inte är obegränsad. Alltför stor "avvikelse" från "tidigare bedömning" kan ej accepteras. Ehuru detta ej utsäges är det svårt se annat än att AD i detta hänseende låtit sig influeras av regleringen i RB 17: 11. Med ledning av 1959: 18 och 1972: 18 kan man utgå ifrån att rätten att åberopa ny omständighet är av samma omfattning som rätten att åberopa ny invändning.[48]

En konsekvens av det föregående är att sådana omständigheter (och invändningar),[49] vilka kan framställas utan att "själva tvistefrågan förändras"[50] men vilka ej blivit framställda, ej vidare kan göras gällande sedan förhandling genomförts och avslutats. Till förhandlingslösning i tvistefråga är ju enligt vad ovan konstaterats anknuten den rättsföljden, att vidare förhandlingsskyldighet rörande tvistefrågan upphör, dvs. tvistelösningen är rättskraftig.

De analyserade rättsfallen behandlar endast res judicata-frågan såvitt avser *åberopade omständigheter* (invändningar) till stöd för visst yrkande. Däremot behandlas icke vilka *modifikationer av yrkandet,* som kan ifrågakomma utan att "tvisten" ändras.[51] Med hänsyn till att AD i fråga om ändringar av grunden synes ha tagit intryck av RB:s reglering härvidlag, ligger den förmodan nära till hands att så skulle ske även här.[52]

11.8.3 Avtalstolkning och rättskraft

11.8.3.1 Rena tolkningstvister

Parter kan mötas för att fastställelsevis diskutera en ren avtalstolkningsfråga. Parter kan som led i en större tvist komma in i diskussion om avtalets tolkning i ett visst hänseende. Den rena tolkningstvisten behandlas nedan och den "blandade" tvistesituationen i 11.8.3.2.

Antag att parterna möts för att försöka fastställa innebörden av en omtvistad avtalsbestämmelse. Antag vidare att enighet om viss tolkning nåtts. Knytes rättskraftsverkan till sådan överenskommelse?[53] Det är svårt att se annat

[47] Jmfr exemplet med den olovliga frånvaron.
[48] Jmfr exemplet med frånvaro för juridisk kurs. Se även 6.4.4.
[49] Den olovliga frånvaron respektive frånvaro för godkänd juridisk kurs.
[50] 1963: 29.
[51] Exemplet med uppsägning istället för avsked.
[52] Betr. RB:s reglering se Ekelöf II, s. 111 ff och Olivecrona, Rätt och dom, s. 312 och där vidare anförda litteratur.
[53] Det erinras om att undantag från rättskraftsverkan föreligger när parterna enas om att ånyo förhandla om en sak samt eventuellt når enighet. Rättskraftsverkan gör sig gällande blott när ena parten vidhåller tidigare förhandlingsbeslut.

än att rättskraft bör tillkomma även överenskommelse i avtalstolkningstvist. Skälet härför får sökas i de motiv som uppbär rättskraftsinstitutet, dvs. främst behovet av trygghet och överblickbarhet i rättsliga relationer. Vidare talar härför att part skall kunna lita på att ingångna överenskommelser står fast och ej vidare ifrågasättes.

En sådan rättskraftsverkan måste dock vara i olika hänseenden begränsad.

En första begränsning föreligger om motparten begär nya förhandlingar med anförande att han vill *ändra* den ingångna överenskommelsen. En sådan förhandlingsbegäran är att jämställa med en begäran om förhandlingar för att få till stånd avtalsändring. Om förhandlingsordningen även innefattar intressetvister är part skyldig att hörsamma förhandlingsbegäran. Den nya förhandlingen har ett annat syfte än den föregående. Den avser ej att ånyo diskutera avtalets innebörd, utan att få till stånd ändring av detta.

Vidare måste rättskraften begränsas till den aktuella avtalsperioden. När nytt avtal ingåtts måste rätt att pröva avtalets innebörd ånyo föreligga även om den omtvistade bestämmelsens lydelse ej förändrats. Skälet härtill är följande. Visserligen förblir sådana moment i ett avtal, vilka kvarstår oförändrade, i allmänhet gällande med oförändrad innebörd.[54] Men detta medför inte att även rättskraftsverkan hos en förhandlingsöverenskommelse rörande momentet i fråga kvarstår. Ty regeln, att det som kvarstår oförändrat, förblir gällande med oförändrad innebörd, är inte undantagslös. Avgörande är vad som förekommit under avtalsförhandlingarna. Om det sålunda göres gällande att vad som förekommit under dessa förhandlingar medfört ändring av bestämmelsens innebörd (om än ej av dess lydelse), måste detta påstående kunna prövas i sak. Begäran om förhandling respektive prövning vid AD skall därför efterkommas.

Den i texten diskuterade frågan har aldrig explicit behandlats i praxis. Det förekommer däremot att AD prövat tolkningstvister, vilka varit föremål för överenskommelser under tidigare avtalsperiod.[55] Om AD ansett att rättskraft fortfarande förelåg skulle talan sannolikt avvisats. Ej heller föreligger stöd i avtalen. Det förhållandet att avtalens talefristregler inte omfattar avtalstolkningstvister talar istället snarast emot den framförda åsikten.[56]

Till sådana förhandlingslösningar, vilka innefattar samfällda överenskommelser, är sålunda rättskraft anknuten. Hur är då förhållandet därest samfälld överenskommelse ej nåtts utan förhandlingen slutat med att parterna stannat i oenighet? I dessa situationer gör sig visserligen behovet av trygghet och överblickbarhet gällande med samma styrka som när överenskommelse nåtts. Men en beståndsdel saknas för uppkomst av den rättskraft, som ovan förordats, nämligen just enigheten. Motsvarighet till argumentet, att träffande överenskommelser ej skall sättas ifråga, saknas.

[54] Adlercreutz, s. 41 och Schmidt I, s. 150. Ur den rikhaltiga floran av rättsfall kan bland många fall hänvisas till 1968: 33 där fråga var om innebörden av en sedan 1923 i oförändrad form kvarstående bestämmelse.

[55] Se t. ex. 1971: 21.

[55] Se vidare 13.6.

Nu kunde man tänka sig att man skulle anse att enighet indirekt uppnåtts. Det förhållandet att den part, som påkallat förhandlingen i tolkningsfrågan, inte fört frågan vidare till i sista hand AD, kunde ses som ett godkännande av motpartens ståndpunkt. Enighet — och därmed rättskraft — skulle uppnås genom passivitet.

En dylik ståndpunkt kan dock knappast vara hållbar. Ur praktisk synpunkt skulle svårigheter uppstå om det är arbetsgivaren som påkallat förhandlingen. Skulle arbetsgivaren bli skyldig att följa den uppfattning arbetstagaresidan givit uttryck för därest han ej förde tolkningsfrågan till AD? Detta skulle strida mot principen om arbetsgivarens tolkningsföreträde. Visserligen skulle man kunna säga att lösningen vore god ur företagsdemokratisk synvinkel. Genom förhandlingsordningen skulle arbetstagaresidan kunna få till stånd att dess ståndpunkt genomfördes. Men detta argument besitter föga tyngd. I det långt vanligare fallet att det är arbetstagaresidan, som påkallar förhandlingen, skulle ståndpunkten ur företagsdemokratisk synpunkt få motsatt effekt.

Ytterligare kan mot den diskussionsvis framförda ståndpunkten anföras, att passivitet som huvudregel ej anses vara rättsgrundande. Passivitet bör vara rättsgrundande blott när en särskild plikt att handla skall anses föreligga. Men det är svårt att inse att det bör anses föreligga en särskild plikt att föra tolkningsfrågan till domstol. Fastmera är det väl bättre om parterna försöker lösa tvistefrågan själva. Detta förhållande talar därför istället för en motsatt utgångspunkt vid bedömningen av verkan att rättegång inte inletts, nämligen att utgångspunkten bör vara att passivitet inte är rättsgrundande. Godkännande skall inte anses föreligga. Rättskraft skall ej uppstå. Vill part undvika att tolkningsfrågan vidare skall kunna upptagas till förhandling kan han själv föra frågan till AD.

Än vidare kan mot den diskussionsvis framförda tanken, att bundenhet skulle uppkomma, anföras, att det under inga omständigheter skulle kunna vara undantagslös. Det måste vara möjligt för part, att genom att taga avstånd från motpartens ståndpunkt, undgå en eventuell passivitetsverkan. Part måste därför, genom att påstå att han reserverat sig mot motpartens ståndpunkt, kunna få till stånd förhandlingar och i sista hand rättegång. Härvid kan dock passivitet utgöra ett bevisfaktum för att part accepterat motpartens tolkning.[57]

11.8.3.2 Tvister med moment av tolkningstvist

I normalfallet aktualiseras tolkningstvister i samband med behandling av annan tvist. Föreligger "samma tvistefråga" — och därmed rättskraft — när

[57] 1949: 79 synes bygga på den i texten framförda åsikten om passivitet. AD ger dock i målet uttryck för att bevisverkan av passivitet skulle vara mycket stor. Utgångspunkten skulle vara att accept sker genom passivitet. AD:s i målet sålunda framförda ganska prononcerade synpunkter synes gå längre än vad AD:s praxis i övrigt ger uttryck för. Se om denna Schmidt I, s 150 ff, sk. s. 156. — Jmfr kommentar till tjänstemannahuvudavtalet s. 26, vilken bygger på att passiviteten ej är liktydigt med ett accepterande.

parterna är oense om huruvida visst fortgående förfarande strider mot avtalet?

Antag att part — vanligtvis arbetstagareparten — menar att motparten tillämpar avtalet på ett felaktigt sätt och att resultatlösa förhandlingar härom förts. Har frågan om avtalstolkningen och den därpå grundade tillämpningen blivit rättskraftigt avgjord genom att förhandlingarna förklarats avslutade på avtalsenligt sätt? Är part betagen att vid senare tillfälle ånyo upptaga avtalstillämpningen till förhandling? Spelar det någon roll om part framför samma yrkande — t. ex. skadestånd — för avtalsbrott?

Svaret på frågan om identitet måste bli nekande. Anledningen härtill är att grunden för tvisten vid det senare tillfället är en annan än vid det första tillfället. I bägge fallen kan visserligen grunden avse samma typ av förment felaktig avtalstillämpning men den skillnaden föreligger i vart fall alltid, att avtalstillämpningen avser två olika tidsperioder. Grunden avser två olika händelseförlopp. Grunden i den senare tvisten är därför icke identisk med grunden i den första tvisten. Av denna anledning föreligger inte identitet.[58] Nya förhandlingar och eventuellt process vid AD kan därför påkallas.

Men en partiell identitet föreligger dock, nämligen så vitt avser själva avtalstolkningen i tvisten. I 11.8.3.1 har anförts, att rättskraft bör tillerkännas samfällda överenskommelser under löpande avtalsperiod. Vid oenighet i tolkningsfrågan uppkommer däremot inte rättskraft. Skall samma princip tillämpas när tolkningsfrågan endast utgör ett moment i en fortgående eller i vart fall upprepad avtalstillämpning?

Anledning synes saknas att anse annat än att samma princip skall iakttagas i tillämpliga delar. Har enighet nåtts i avtalstolkningsfrågan — något som torde vara ovanligt — är part ej skyldig att förhandla ånyo om just detta moment av tvisten. I det vanligare fallet åter att enighet inte nåtts härom föreligger förhandlingsskyldighet.

I praxis har AD i 1964: 1 haft att taga ställning till en tvist av det slag, som nu diskuteras. Utgången är i och för sig i överensstämmelse med vad som sagts ovan. Fallet är dock relativt speciellt varför det är svårt att draga närmare slutsatser ur det.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas att rättskraft icke föreligger om tvisterna avser olika händelseförlopp, trots eventuell identitet i fråga om yrkande. Annorlunda uttryckt uppkommer inte rättskraft beträffande tvister om fortgående förfarandens avtalsenlighet, annat än såvitt avser den del av det fortgående förfarandet, varom förhandlingar redan förts. Avtalstolkningsmomentet blir rättskraftigt avgjort endast om samstämmighet nåtts om detta och endast under resten av löpande avtalsperiod. Nya fall av förment oriktig avtalstillämpning kan alltid upptas till förhandling varvid som huvudregel även avtalstolkningsfrågan kan diskuteras.

[58] Jmfr för den allmänna processens del Ekelöf III, s. 115 ff samt Olivecrona, Rätt och dom, s. 314 ff. Paralleller med den arbetsprocessuella situationen framkommer enklast om man jämför med perdurerande brott begångna av samme gärningsman. Se härom Ekelöf III, s. 119 not 228.

11.8.4 Tillkommande, supplerande moment

En förlikning är ofta en kompromiss. Ofta torde en viss "kohandel" förekomma. För att få till stånd en kompromiss kan den i utgångsläget missnöjde parten tvingas erbjuda motparten något för att uppnå en kompromiss. I ursprunglig tvist mellan A och B om bättre rätt till fastigheten X kan B, för att få till stånd en kompromiss av innebörd att han (B) har bättre rätt till X, tvingas gå med på att A har bättre rätt till Y. På arbetsrättens område kan man tänka sig följande. På en arbetsplats har tvist uppkommit om arbetstagarna har att vid arbetstidens början befinna sig vid förrådet för utlämnande av arbetsverktyg — som arbetstagarna anser — eller vid sitt arbetsställe — som arbetsgivaren påstår. Arbetstagareorganisationen begär förhandling härom. För att få igenom sin mening tvingas arbetstagarna acceptera att arbetstagare, vilka inte är i tid vid förrådet, skall vidkännas löneavdrag enligt ordningsreglerna med x promille.

Frågan är huruvida tillkommande — supplerande[59] — moment av denna typ omfattas av rättskraften. Kan arbetstagaresidan vid senare tillfälle få till stånd förhandling rörande löneavdraget vid för sen ankomst eller äger arbetsgivaren med hänvisning till den ingångna överenskommelsen vägra träda in i sådan förhandling? — Med supplerande moment har man att förstå alla moment utöver den ursprungliga tvistefrågan vilka "fungera som ett verksamt led i biläggandet av tvisten om själva tvisteföremålet".[60]

I fråga om stadfäst förlikning har Larsson med hänvisning främst till RB 17: 11 kommit till den slutsatsen att supplerande moment *inte* omfattas av rättskraften.[61] Vad beträffar utomprocessuell förlikning utgår Larsson[62] ifrån att supplerande moment kan dragas in i förlikningen.

För förhandlingsordningarnas del synes även tillkommande moment böra omfattas av rättskraften. Härför talar främst önskemålet att parterna når samförståndslösningar. De överväganden av formell art — talan har ej väckts om de tillkommande momenten — som gör det svårt vid stadfäst förlikning att acceptera att supplerande moment omfattas av rättskraften, gör sig inte gällande med tillnärmelsevis samma styrka i fråga om förhandlingsöverenskommelser. Visserligen gäller även i förhandlingsordningen att frågor skall behandlas på för ändamålet utlyst sammanträde.[63] Om emellertid parterna enas om att bortse härifrån, har samhället ingen anledning att inte respektera detta. Varken förhandling om eller judiciell prövning av tillkommande moment i en förhandlingsöverenskommelse kan därför rättsligen framtvingas.

[59] Larsson, s. 60 ff. Se även Bolding, SvJT 1959, s. 182 f.
[60] Larsson, s. 63.
[61] Larsson, s. 139 ff. Bolding, SvJT 1959, s. 182 f är tveksam.
[62] Ibidem, s. 60.
[63] Se 6.2.1.3.

11.9 Rättskraftens innebörd. Del II. Positiv sida

Med positiv rättskraft förstås att dom eller stadfäst förlikning utan ny prövning i sak kan läggas till grund för ett senare avgörande. Skall förhandlingsöverenskommelse åtnjuta sådan rättskraft?

I fråga om avtalstolkningsmomentet har i 11.8.3.1 och 11.8.3.2 anförts, att rättskraft bör tillerkännas samfällda överenskommelser under löpande avtalsperiod. Så långt föreligger därför positiv rättskraft.

Föreligger positiv rättskraft även i fråga om andra moment i en tvistelösning än avtalstolkningsmomentet? Ja, så måste vara fallet. Eljest skulle den negativa rättskraften — att förhandlingsresultat är bindande och inte utan samfällt beslut kan upptagas till förnyad diskussion — urholkas. Positiv rättskraft beträffande dessa moment måste därför föreligga såväl när enighet nåtts som när parterna stannat i oenighet. Denna rättskraft är verksam både inom förhandlingsordningen och vid judiciell instans. Ett exempel kan klargöra innebörden av det nu sagda. Vid förhandling har parterna enats om att avtalet skall så tolkas, att arbete vid viss tid skall anses utgöra övertidsarbete. Antag att parterna ytterligare enats om, att av A utfört arbete utförts under angivna tid, varför arbetet skall anses vara övertidsarbete. Om någon tid därefter anspråk på övertidsersättning reses, är rättskraftigt avgjort och kan inte ånyo upptagas till diskussion när arbetet utfördes och att arbetet utgjort övertidsarbete. — Om parterna åter inte kunnat enas om huruvida det av A utförda arbetet skett under angivna tid, kan arbetstagaresidan inte vid senare tillfälle ånyo till sakbehandling upptaga denna fråga genom att till exempel begära övertidsersättning för arbetet. Genom att inte efter den första förhandlingen föra frågan om tidpunkten för arbetets utförande vidare till central förhandling respektive judiciell prövning, har denna fråga avförts från vidare diskussion. Arbetsgivarens åsikt blir — till följd av arbetsgivarens beslutsfattande ställning i företaget — bestående.

Generellt måste vidare gälla att denna rättskraft förlorar sin betydelse om parterna samfällt frångår ett tidigare förhandlingsbeslut. I samförstånd äger parterna disponera över sina avtal och tidigare förhandlingsbeslut, ensidiga eller samfällda. Den positiva rättskraften har därför endast betydelse när ena parten — typiskt sett arbetsgivaren — fasthåller vid tidigare förhandlingsbeslut oavsett om detta sker i förhandlingsordningen eller vid AD.

11.10 Avslutande synpunkter

Framställningen i det föregående ger vid handen att förhandlingsöverenskommelser har rättskraft. Samtidigt visar det sig att denna i betydande omfattning står nära den bindande verkan, som tillkommer utomprocessuell förlikning. I och för sig är detta föga förvånande. Förhandlingsordningarna är privata företeelser varför de överväganden, som göres i fråga om rättsverkan av samhällets konfliktlösning i domstolarnas konfliktlösning, inte är utan vi-

dare tillämpliga. Endast till följd av att bindande förhandlingsordningar utbildats och efter hand fått ökad stadga och komplexitet, är arbetsmarknadsparternas rättsliga konfliktlösning över huvud att organisatoriskt jämföra med samhällets. Det är därför helt naturligt att inga antydningar till regler om rättskraft återfinnes i FFL. Den däri stipulerade förhandlingsskyldigheten saknar bestämda, för parterna tvingande, regler om förfarande och tidsfrister.

Ytterligare kan följande sägas. Av i 11.8.2 anförda skäl talar mycket för att strikt tillämpning av rättskraftsregler inte kan förväntas i förhandlingsordningen. Detta kan upprepas. Samtidigt kan det förtjäna understrykas, att existensen av sådana regler dock gör det viktigt att parterna noga förbereder sina förhandlingar. Detta är av betydelse både för den egna sidan och för motsidan. Om motsidan till följd av parts oklara förhandlingssätt missförstått förhandlingssituationen kan för övrigt, även om rättskraft inte inträder, part bli skyldig utge skadestånd till motparten eller bära dennas rättegångskostnader.[64]

[64] 1960: 9. Se 6.4.3 ovan. Jmfr 1958: 26 där misstag uppkommit till följd av arbetsgivarens något oklara förhandlingsteknik men arbetstagaresidan likväl fick bära konsekvensen därav. Skälet var att den av arbetsgivaren vid förhandling anförda grunden — avtalsbrott till följd av arbetsnedläggelse — inte ansågs ha ändrats utan endast preciserats vid AD till fredspliktsbrott. Att arbetsgivaren ursprungligen avsett denna grund ansågs följa bl. a. av hans yrkande. Jmfr om detta fall 6.4.6 vid not 10.

Kapitel 12
Rättsverkan i övrigt av förhandlingsöverenskommelser

12.1 Förhandlingsöverenskommelse i exekutivt hänseende

12.1.1 Är förhandlingsöverenskommelse en exekutionstitel?

Den fråga, som skall behandlas i det följande är vilken ställning förhandlingsöverenskommelse har i exekutivt hänseende. Har, det är den centrala frågeställningen, förhandlingsöverenskommelse ställning som exekutionstitel?[1] I 12.1.2 behandlas — ehuru det ligger vid sidan om framställningens linje — med några ord vilka exekutionstitlar, som part kan utverka på grund av en förhandlingsöverenskommelse.

I 11.3 har förarbetena till 10 § Medlingslagen behandlats. Som framgick ger förarbetena till detta lagrum efter orden närmast vid handen att överenskommelse i rättstvist angående betalning för redan utfört arbete skulle kunna användas som exekutionstitel. Kan detta vara riktigt?

Privat exekutionstitel förelåg vid tidpunkten för förarbetena — sekelskiftet — enligt UL endast i ett fall, nämligen den i sak oförändrade bestämmelsen om auktionsprotokoll i 55 § UL.[2] Visserligen fanns utanför UL några privata exekutionstitlar[3] men härför fordrades och fanns uttryckligt lagstöd. Lagstöd för att överenskommelse om arbetsfordran skulle vara exekutionstitel fanns ej. När i de citerade förarbetena talas om "allmän lag" måste därför därmed förstås UL. Utöver regeln om auktionsprotokoll innehöll UL den i oförändrad form ännu gällande 45 §, varigenom stadfäst förlikning utgjorde exekutionstitel. Förlikning, som inte stadfästs, utgjorde däremot inte exekutionstitel.[4] Den som ville "göra någon rätt gällande ur en dylik förlikning" hade att "vända sig till domstol eller, derest på förlikningshandlingen kan lagsökas, till öfverexekutor"[5] för att utverka en exekutionstitel. De i förarbetena gjorda uttalandena om förhandlingsöverenskommelse får ses som hänvisning till dessa möjligheter att utverka en exekutionstitel. Förhandlingsöverenskommelsen som sådan dög ej.

Har situationen sedan den första Medlingslagen trädde i kraft förändrats därhän att förhandlingsöverenskommelser idag skulle äga karaktär av exekutionstitlar? Den skillnaden föreligger att samhället genom bl. a. 14 § LAD

[1] Med "exekutionstitel" förstås handling "enligt vars innehåll exekution jämlikt lag skall ske"; Olivecrona, Utsökning, s. 27.
[2] Se Trygger, s. 4 och 155 f.
[3] Ibidem.
[4] Ibidem, s. 125.
[5] Ibidem.

och numera 4: 7 LARA sanktionerat det rättsliga konfliktlösningssystem, som vuxit fram på arbetsmarknaden och fått en avsevärd stabilitet. Motiverar detta att förhandlingsöverenskommelserna har antagit karaktär av exekutionstitlar? — Den starkt restriktiva inställningen till privata exekutionstitlar kvarstår. I UL erkännes, utöver fastställd förlikning, alltfortfarande endast auktionsprotokoll. Övriga privata exekutionstitlar fordrar som regel särskilt lagstöd, ehuru ett fåtal titlar erkänts i praxis.[6]

I fråga om förhandlingsöverenskommelser saknas stöd i lag. Lagen 1947 om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. undantog inte förhandlingsöverenskommelser. Av förarbetena — Prop. 1947: 224 — framgår ingenstädes att förhandlingsöverenskommelser skulle vara självständiga exekutionstitlar. 1974 års lag, som trätt istället för lagen 1947, undantar inte heller förhandlingsöverenskommelser.[7] Ej heller i praxis har de godtagits som exekutionstitlar. De lege lata saknar förhandlingsöverenskommelse därför sådan egenskap. Den inledningsvis uppställda frågan är därmed besvarad.

Finnes skäl de lege ferenda att medge en ändring? Argumenten *för* att godtaga förhandlingsöverenskommelser som exekutionstitlar är främst två. För det första har förhandlingsväsendet nått en betydande stadga och stabilitet. Inom förhandlingsordningarnas ram föres tvistediskussioner under regelmässiga och ordnade former[8] mellan parter, som i allt högre grad är jämstarka. För det andra torde behov av en exekutionstitel föreligga endast i rena undantagsfall. Gäldenären bestrider vanligen inte kravet. Hans betalningsvägran är ren trilska.[9] Eftersom sålunda exekution aktualiseras endast i klara inkassofall, framstår det som en onödig omgång att tvinga borgenären att skaffa en särskild exekutionstitel. — Argument *emot* att godtaga förhandlingsöverenskommelser som exekutionstitlar skulle vara hänsyn till rättssäkerhet. Detta argument torde likväl sakna påtaglig tyngd. Skälen härför är att de anförda argumenten för att godtaga förhandlingsöverenskommelserna bägge har relevans i rättssäkerhetssammanhang. Förhandlingsordningarna innefattar vissa garantier för rättssäkerhet, låt vara att dessa inte handhas av offentlig myndighet. Behovet av extra rättssäkerhetsgarantier är föga framträdande i de typiskt sett klara situationer, då exekution erfordras.

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras, att övervägande skäl synes tala för att godkänna förhandlingsöverenskommelser som exekutionstitlar. För att överenskommelse skall kunna tillerkännas sådan egenskap måste dock vissa formkrav uppställas. Härvid synes böra krävas att överenskommelsen intagits i av bägge parter justerat protokoll, varav otvetydigt framgår beloppets storlek samt beräkningsgrunderna för eventuella räntekrav. Påpekas bör avslutningsvis att i förarbetena till den nya lagen om lagsökning och betalningsfö-

[6] Olivecrona, a. a., s. 27 ff. Se även Hassler, Utsökningsrätt, s. 78 ff.
[7] Se Prop. 1974: 77, s. 194 ff.
[8] Jmfr Hassler, a. a., s. 80. Ett av de anförda kraven för att godkänna privata handlingar som exekutionstitlar är att särskilda regler skall följas när handlingarna upprättas.
[9] Samma departementschefen i Prop. 1947: 224, s. 66 f, till den arbetsrättsliga lagen om betalningsföreläggande.

reläggande för fordringsanspråk i arbetsförhållanden (SFS 1974: 372) inte ens diskuteras möjligheten att låta förhandlingsöverenskommelse vara exekutionstitel.[10]

12.1.2 Exekutionstitlar

Förhandlingsöverenskommelse är sålunda inte en exekutionstitel. Vilka vägar står då borgenär till buds för att erhålla sådan? Tre vägar står öppna. Dessa skall ej närmare behandlas. Detta skulle innebära en utvikning utanför ämnesramen. Endast några anteckningar göres därför.

Den första — och sannolikt enda i praktiken använda — är *betalningsföreläggande* jämlikt den särskilda på arbetsrättens område gällande lagen 1974 om lagsökning och betalningsföreläggande.

Lagsökning jämlikt 1974 års lag kan i och för sig också ifrågakomma därest gäldenären i anledning av förhandlingsöverenskommelsen utfärdat skriftligt fordringsbevis.[11] Sådant bevis måste vara i hög grad fristående i förhållande till kollektivavtalet. Vanliga förhandlingsprotokoll är därför knappast tjänliga som underlag för lagsökning på grund av sin anknytning till kollektivavtalet. De kan däremot användas som grund för betalningsföreläggande.

Slutligen kan borgenären väcka vanlig *tvistemålstalan*. Sådan talan skall föras enligt LARA. Detta innebär att även AD kan komma att fungera som en inkassodomstol.[12] Tidigare var detta inte möjligt enär jämlikt 11 § LAD det förutsattes att anspråk var tvistigt. För att motverka att AD tages i anspråk som inkassodomstol har samtidigt med LARA antagits den ovan nämnda lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden. Ytterligare är att beakta kravet i 4: 7 LARA att förhandlingar skall ha föregått prövning i AD. Detta krav är tillämpligt även här.[13]

12.2 Administrativ verkan av förhandlingsöverenskommelse

Dom har betydelse i en mångfald administrativa sammanhang. En rättsverkan av dom är att den utan sakprövning kan läggas till grund för åtgärd av myndighet. Kan sådan administrativ verkan tillkomma förhandlingsöverenskommelse?

[10] SOU 1974: 8, s. 70 ff och s. 218 ff samt Prop. 1974: 77, s. 194 ff.
[11] Den särskilda lagen 1947 omfattade inte lagsökningsgilla fordringar. Detta begärdes av LO men vann ej departementschefens gillande. Se Prop. 1947: 224, s. 65 ff.
[12] Prop. 1974: 77, s. 110.
[13] Jmfr Prop. 1974: 77, s. 195 f, där det uttryckligen sägs att förhandlingskravet gäller även därest krav såsom tvistigt hänskjutes till AD jämlikt 1974 års arbetsrättsliga inkassolag.

En förutsättning för att så skall kunna vara fallet är att parterna har dispositionsrätt över rättsförhållande, som berör administrativ myndighet. Om och i den mån så är fallet bör förhandlingsöverenskommelse kunna tillerkännas administrativ verkan. Genom att tillerkänna eller acceptera dispositionsrätt har överenskommelser mellan parterna godtagits redan i förväg.

Av utrymmeshänsyn skall inte behandlas fall då administrativ verkan av förhandlingsöverenskommelser kan tänkas föreligga.

12.3 Bundenhet av typen prejudikatbundenhet[14]

Det spörsmål som här skall diskuteras är huruvida bundenhet för part enskilt eller parterna samfällt föreligger för framtiden av tidigare avgöranden i förhandlingsordningen.— I det praktiska förhandlingsarbetet synes uttryckliga reservationer mot framtida bundenhet vara vanliga.[15] Även i litteraturen[16] ges frågan om bundenhet stort utrymme.

Spörsmålet om bundenhet rymmer två sidor. En första sida är huruvida *parterna samfällt* är bundna av tidigare förhandlingsbeslut. Det har tidigare[16] konstaterats, att förhandlingsbesluts rättskraftsverkan faller om parterna enas om att återupptaga förhandlingar i saken och därvid når en lösning i samförstånd. Detta rättsläge innebär, att bundenhet av prejudikattyp inte föreligger.

En annan sida är huruvida *vardera parten enskilt* är bunden av förhandlingsbeslut. — Om det tidigare beslutet innefattat en samfälld lösning av tvistefråga, föreligger tydligen bundenhet. Överenskommelsen är ett avtal, som part inte ensidigt kan sätta ur spel. Om åter det tidigare beslutet varit ensidigt — dvs. typiskt sett utgjorts av meddelande av arbetsgivaren att han vidhåller sin uppfattning — vad gäller då? Kan arbetsgivaren vid senare tillfälle frångå den bedömning, som han gjorde vid den första förhandlingen? Det torde vara tydligt att bundenhet vid den tidigare bedömningen inte föreligger. Arbetsgivaren har inte genom sitt tidigare beslut rättsligt bundit sig att framdeles tillämpa samma bedömning.

De i praktiken ofta förekommande reservationerna gentemot framtida bundenhet får ses som uttryck för önskan att redan från början förekomma *förhoppningar* från arbetstagaresidan om att arbetsgivaren skall tillämpa träffad överenskommelse eller fattat beslut även i framtiden. Regelmässighet

[14] Jmfr allmänt Hinze, s. 82 f.
[15] Cirka 5 % av studerade lokala förhandlingsprotokoll hos VF innehöll anteckning om att den nådda lösningen ej fick åberopas i annat sammanhang. I samtliga fall hade lösningarna en starkt kompromissartad karaktär och det angavs regelmässigt att lösningarna tillkommit för att få tvisterna ur världen. Med hänsyn till dessa faktorer hänför sig de iakttagna anteckningarna visserligen till skäligen speciella situationer. Det är dock av intresse att konstatera, att uttryckliga reservationer har ansetts behövliga.
[16] Hinze, s. 82 f.
[17] 11.5.5 och 11.9.

i handlandet är ju i och för sig något normalt.[18]

Det konstaterade rättstillståndet är föga överraskande. Svensk rätt bygger på att tidigare judiciella avgöranden inte är bindande för framtiden, endast vägledande. Denna princip är gällande även för AD. Ytterligare gäller, att parter i dispositiva tvister kan genom samfällt beslut frångå en dom. Ur förhandlingsordningarnas synvinkel innebär detta, att en regel om framtida bundenhet skulle utgöra ett undantag från den allmänna huvudregeln. Ett sådant undantag skulle framstå som mycket uppseendeväckande med hänsyn till att avgörandena i förhandlingsordningen fattas av parterna själva.

12.4 Bundenhet av avsägelse att tala emot eller om överenskommelse

12.4.1 Avsägelse att överklaga överenskommelse[19]

En annan fråga beträffande bundenhet av förhandlingsbeslut är huruvida en träffad överenskommelse är såtillvida bindande att part ej äger föra tvistefrågan vidare till central förhandling eller AD trots att fristen för överklagande ännu ej utgått.[20] Man kan antaga att samfällda förhandlingsöverenskommelser ofta är resultatet av kompromisser. Parterna uppnår mer eller mindre mycket av det de önskat, men inte allt. Kan part som, sedan förhandlingen avslutats, ångrar att han gått med på kompromissen, påkalla central förhandling eller stämma vid AD?

Tydligtvis skulle en rätt av angiven art kunna kasta ikull redan ingångna kompromisser. Vidare kan man antaga, att villigheten att ingå kompromisser starkt skulle avtaga om part ej kan vara säker på att motparten respekterar kompromissen. Detta talar för att rätt att överklaga inte bör föreligga. Ett element i en kompromisslösning kan antagas vara att ingendera parten skall äga överklaga den. Varje samfällt beslut torde vila på förutsättningen att parterna avsagt sig sin eljest föreliggande rätt att överklaga.

Å andra sidan kan man fråga huruvida sådant avstående från talerätt är tillåtligt enligt svensk rätt. RB 49: 1 innehåller en regel varigenom avtal i dispositiva tvistemål att ej fullfölja talan mot dom är tillåtet om avtalet ingås sedan tvist uppkommit.[21] Avtal, varigenom avsägelse på förhand av allt processuellt rättsskydd sker, är däremot inte giltiga.[22] Gäller detta förbud även bestämmelse i förlikningsavtal — eller i därtill anslutande förhand-

[18] Jmfr Hinze, s. 82 f, som särskilt betonar vikten av att det klargöres när lösning ej får åberopas framdeles.

[19] Ordet "överklaga" användes för enkelhetens skull som en samlande term för begäran om central förhandling samt väckande av talan vid AD eller skiljenämnd.

[20] När fristen löpt ut föreligger rättskraft; jmfr 11.5.

[21] Se om denna regel Bolding, s. 57 ff.

[22] Ibidem, s. 60 och där givna hänvisningar. Se även AD 1931: 64 och 1935: 80, som behandlas i 14.4.4.

lingsordning — att inte föra den förlikta tvisten till domstol?[22a] För det första märkes att avståndet inte avser en framtida tvist. Tesen, att avtal om processuella frågor är ogiltiga om ej motsatsen uttryckligen stadgas,[23] kan därför ej vara tillämplig med hänsyn till den reglering, som kommer till uttryck i RB 49: 1. Situationen i förhandlingsordningen är analog med situationen i RB 49: 1. Vidare gör sig de skäl, som anförts till stöd för att ej godkänna avtal, varigenom part avstår från talerätt — sådana avtal tjänar inget beaktansvärt samhällsintresse och innefattar därtill risk för att den svagare avtalsparten tvingas uppge rätt till judiciell prövning —,[24] ej gällande i förhandlingsordningen. Fastmera finnes påtagliga argument för att tillåta sådana överenskommelser. Redan tidigare har pekats på att villigheten att ingå kompromisser får antagas vara starkt beroende av om dessa blir bestående. Slutligen är det ett allmänt intresse att parter såvitt möjligt själva löser sina tvister.

Avtalen[25] — såväl huvudavtal om andra — innehåller nästan undantagslöst bestämmelse av innebörd att central förhandling får påkallas endast därest uppgörelse på lokal nivå ej kan ernås. En dylik bestämmelse är utan vidare giltig. Inom de privata förhandlingsordningarna kan parterna utforma procedurreglerna efter eget tycke. I de fåtal avtal, som saknar bestämmelse,[26] torde man få anse att samma princip skall gälla. Härför talar både regelns egen inneboende styrka och dess förefintlighet i praktiskt taget alla förhandlingsordningar.

I fråga om rätt att väcka talan vid AD är avtalsbilden mera splittrad. Saltsjöbadsavtalet och därmed överensstämmande avtal saknar bestämmelse. Det heter endast att om part vill föra talan vid AD skall detta ske inom viss tid. I huvudavtalet mellan SAF och SIF och samtliga till den gruppen hörande avtal stadgas att talan får väckas vid AD endast om tvisten inte kunnat lösas centralt. Utanför huvudavtalsreglerat område saknas regelmässigt bestämmelser i ämnet.

I fråga om Saltsjöbadsavtalet och övriga till denna grupp hörande avtal är till en början klart, att om enighet uppkommit vid den lokala förhandlingen, prövning vid AD är utesluten. En förutsättning för prövning vid AD är nämligen att part förhandlat centralt. Central förhandling kan emellertid ej komma till stånd om enighet nåtts lokalt. Men om enighet nåtts på central nivå, vad skall då gälla i avtal utan särskild bestämmelse? Eftersom avtalen inte uppställer oenighet vid de centrala förhandlingarna som en förutsättning för prövning vid AD, ligger det närmast till hands antaga, att sådan oenighet ej krävs. Det är dock föga troligt att denna slutsats är korrekt. Som tidigare angetts, ter det sig naturligt att uppfatta en kompromissöverenskom-

[22a] Bestämmelse om avstående från rätt att framdeles taga upp tvist om förlikningens innebörd är något annat. Denna situation behandlas i 12.4.2.
[23] Bolding, s. 59, med hänvisningar.
[24] Ibidem, s. 61.
[25] Jmfr modellbestämmelsen i 13.2.
[26] Exempel härpå utgör Anläggnings- och Glasmästeriavtalen samt Journalistavtalet.

melse som vilande på den förusättningen, att kompromissen ej skall kunna rivas upp. Denna synpunkt i förening med de synpunkter, vilka anförts som stöd för att godkänna överenskommelser i förlikningsavtal att ej föra talan mot avtalet, gör att ändamålsöverväganden leder fram till en annan slutsats. Rätt att vädja mot central förhandlingsöverenskommelse synes därför böra godtagas endast om sådan rätt uttryckligen förutsatts i förhandlingsöverenskommelsen.

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras följande. Bundenhet föreligger alltid i fråga om samfällda förhandlingsöverenskommelser antingen till följd av uttrycklig avtalsbestämmelse eller till följd av att förhandlingsordningen får anses vila på sådan förutsättning. Enighet vid lokal respektive central förhandling utgör hinder för central förhandling respektive process vid AD. Hindret får anses vara av dispositivt slag.

12.4.2 Avsägelse av talerätt rörande tvist om förhandlingslösnings innebörd

Tvist kan uppkomma rörande en förhandlingsöverenskommelses innebörd. Sådan tvist utgör en ny, från förhandlingsöverenskommelsen skild, fråga.[27] Klausul i förhandlingsöverenskommelse att part ej skall ha rätt till judiciell prövning av sådan tvist i framtiden, är ej giltig.[28]

[27] Jmfr 11.6 ovan.
[28] Jmfr vid not 22 a.

Kapitel 13
Preskription. Frister för förhandling och talan

13.1 Inledning

I detta kapitel behandlas preskription av anspråk grundade på kollektivavtal samt reglerna om förlust av rätt att påkalla förhandling respektive judiciell prövning.

Själva termen preskription kan användas i två olika betydelser.[1] För det första kan termen användas som en sammanfattande beteckning på det förhållandet, att viss tid förflutit från utgångspunkten för ett rest anspråk och att under denna tid icke framställts något rättsligt relevant krav. För det andra kan med preskription även betecknas de rättsföljder, som är anknutna till sagda tvenne rättsfakta. — I det följande användes termen där annat ej sägs i den första betydelsen. Preskription i den betydelsen är ett "materiellt" spörsmål, en fråga som angår anspråket som sådant snarare än den procedurmässiga handläggningen av anspråket.[2] Om en väckt talan — käromål eller åtal — befinnes preskriberad, skall den ogillas, inte avvisas.[3]

Inom den del av arbetsprocessrätten, som behandlar kollektivavtalsrättsliga anspråk[4] är att notera att praktiskt taget samtliga förhandlingsordningar innehåller regler, vilka uppställer snäva frister för begäran om förhandling respektive anhängiggörande av talan vid AD (eller skiljenämnd). Dessa regler stadgar undantagslöst att part, som ej iakttar avtalade frister, förlorar rätt att påkalla förhandling respektive judiciellt avgörande. Reglerna framträder sålunda som en form av talerättsregler. En relativt utförlig behandling framstår som motiverad med hänsyn till reglernas stora praktiska betydelse. Detta åter sammanhänger med — utöver deras höga frekvens i avtalen — att de är korta och därför aktualiseras mycket ofta.

Talerättsreglerna fyller samtidigt rollen av preskriptionsregler. Genom att förhandling respektive judiciellt avgörande inte kan framtvingas sedan av-

[1] Boman, s. 208 samt Strömberg, s. 14 ff.

[2] Se betr. civilrättslig preskription Rodhe, Obligationsrätt, §§ 57—58, och betr. åtalspreskription, Strömberg, s. 73 f.

[3] Larsson, Fordringspreskription, s. 407, Strömberg, ibidem, samt Brottsbalken, III, s. 335. Beträffande den summariska processen, Lihné, s. 338 f.

[4] Anspråk grundade på föregiven kränkning av föreningsrättten faller i detta sammanhang utanför trots att — som regelmässigt är fallet — föreningsrätten är skyddad i kollektivavtalet. De tvingande reglerna i FFL om föreningsrätt kopplas nämligen inte ur spel genom en regel i kollektivavtal att "föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt". En sådan regel är "omfattad" av FFL och FFL:s preskriptionsregler skall därför tillämpas; AD 1943: 57, 1947: 72 och 1969: 35.

talad frist utlupit, får fristerna verkan av preskriptionsfrister.[5] Preskriptionsverkan framträder endast indirekt. Det kunde därför synas lämpligast att inrikta framställningen på talerättsaspekten. Emellertid märkes att, ehuru kollektivavtalens regler genomgående är formulerade som regler om frister för påkallande av förhandling och judiciell prövning, AD i allmänhet diskuterar reglerna med användande av preskriptionsrättslig terminologi.[6] I anslutning till AD:s skrivrätt skall även här preskriptionsrättslig terminologi användas.

I kapitlet skall inledningsvis lämnas dels en översikt av kollektivavtalsbestämmelserna (13.2) dels en presentation av några näraliggande legala preskriptionsfrister (13.3). Sedan därefter avtalsreglernas dubbla karaktär och funktion (13.4) och deras syfte (13.5) blottlagts och det klargjorts vilka anspråk, som är underkastade preskription (13.6), skall i en rad avsnitt — 13.7—13.12 — ett antal till preskriptions- och talerättsreglerna hörande frågor behandlas. I (13.13) skall diskuteras vad som bör gälla när tillämpligt avtal saknas eller har en ofullständig preskriptionsbestämmelse. Avslutningsvis (13.14) behandlas frågor om åberops- och bevisbördan i anslutning till preskription.

13.2 Översikt av kollektivavtalsbestämmelserna

Kollektivavtalen innehåller regelmässigt tre frister av intresse i förevarande sammanhang, nämligen frist för aktualiserande av krav på lokal nivå, frist för påkallande av central förhandling samt frist för påkallande av judiciell prövning.

En tänkt bestämmelse av till innehållet typiskt slag skulle kunna ges följande lydelse:

"Vill part resa krav på lön eller annan ersättning skall, innan frågan får bringas till judiciell prövning, därom förhandlas först lokalt och sedan centralt.

Begäran om lokal förhandling skall framställas snarast och senast inom fyra månader efter det kännedom vunnits om det förhållande, vartill kravet hänför sig, på arbetsgivaresidan av arbetsgivaren eller hans organisation respektive på arbetstagaresidan av förbund eller lokal organisation. Sker ej detta har part förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Kan uppgörelse ej nås vid lokal förhandling men vill part fullfölja tvistefråga till central förhandling, skall framställning härom göras senast två månader från den lokala förhandlingens avslutande. Sker ej detta har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling. Åtnöjes part icke med resultatet av den centrala förhandlingen äger part hänskjuta tvisten till judiciell prövning. Detta skall ske genom ingivande av

[5] Som närmare skall diskuteras i 13.4 är det strängt taget ingen skillnad mellan talerättsregeln och den processuella preskriptionsregeln.

[6] Detta gäller även fristerna för påkallande av central förhandling respektive judiciell prövning, vilka icke i egentlig mening är preskriptionsfrister. Jmfr 13.4 not 23.

stämningsansökan till arbetsdomstolen respektive påkallande hos motparten av skiljeförfarande senast tre månader från den centrala förhandlingens avslutande. Försummar part detta, är han förlustig rätten till talan".

Den första fristen — påkallande av lokal förhandling — har i det alldeles övervägande antalet fall två komponenter. Den ena av dessa består av en frist med utgångspunkt från tidpunkten då kännedom vanns av organisation eller enskild arbetsgivare om det förhållande, som utgör grunden för anspråket. Denna frist är mycket kort. I det övervägande antalet avtal är fristen fyra månader. Utanför huvudavtalen förekommer andra frister någon enstaka gång. Den andra komponenten består av en absolut frist, som i praktiskt taget alla undersökta avtal[7] är två år räknat från tidpunkten för det förhållande, som anspråket hänför sig till. — Utanför huvudavtalsreglerat område[8] — och även någon gång på huvudavtalsreglerat område[9] — förekommer relativt ofta att fristen för påkallande av lokal förhandling endast innehåller en komponent. Denna komponent innefattar en frist, som är kort — vanligen ej överskridande 4 månader — och som typiskt sett tar sin utgångspunkt från tidpunkten då det förhållande inträffade, som utgör grundvalen för anspråket. I ett starkt begränsat — och i avtagande varande — antal avtal ges ingen bestämmelse om upptagande av lokal förhandling.[10] Stundom stadgas att det skall ske "ofördröjligen".[11]

Det må inskjutas att den vanligen förekommande formuleringen att part förlorar rätt att påkalla förhandling respektive judiciellt avgörande är missvisande. Vad som i verkligen inträder är att motparten inte längre är skyldig att hörsamma kallelse till förhandling respektive att väckt talan på invändning skall avvisas.

Den andra fristen — påkallande av central förhandling — tar regelmässigt sin utgångspunkt från den tidpunkt då den lokala förhandlingen avslutades. Fristen uppgår undantagslöst till två månader. I det övervägande antalet avtal utanför huvudavtalsreglerat område — även i avtal med moderna och någorlunda omfattande förhandlingsordningar — såsom Fastighetsavtalet och Petroleumavtalen — och i några avtal på huvudavtalsreglerat område[12] saknas särskild frist för påkallande av central förhandling.

Den tredje och sista fristen slutligen — påkallande av judiciell prövning — förekommer i nästan alla avtal.[13] Fristen uppgår i det alldeles övervä-

[7] Byggnadsavtalet är ett undantag, Hotellavtalet ett annat.
[8] Som exempel kan nämnas Petroleumavtalen samt avtalen på hamn, buss- och taxiområdena.
[9] Journalistavtalet.
[10] Exempel härpå finnes på försäkringsområdet i ramavtalen för fälttjänstemän mellan FFO och FF respektive FTF.
[11] Sådan bestämmelse finnes i flera avtal inom byggnadsbranschen, exempelvis Glasmästeri- och Anläggningsavtalen. Byggnadsavtalet hade sådan bestämmelse intill mitten av 1960-talet. Jmfr 1956: 28, som behandlas vidare i 13.13.2 not 75 nedan. Huvudavtalet mellan KF och LO har också en sådan klausul.
[12] Det Grafiska huvudavtalet samt Journalistavtalet.
[13] Försäkringsområdet utgör ett undantag. Jmfr not 10 ovan.

gande antalet fall till tre månader, varvid fristen i allmänhet räknas från avslutande av (centrala) förhandlingar. Inte i något enda avtal har fristen bestämts med utgångspunkt från tidpunkten för det förhållande vartill tvisten hänför sig eller då kunskap om detta förhållande vanns på organisationsnivå.

Fristreglerna är vanligen formföreskrifter.[14] Bristande iakttagande medför förlust av rätten att få till stånd förhandling eller judiciell prövning.[15] Exempel på fristregler av ordningskaraktär saknas emellertid inte. Detta är sålunda fallet med fristen för påkallande av central förhandling i Saltsjöbadsavtalet samt vissa av huvudavtalen inom samma huvudavtalsgrupp.[16] Fristregler av ordningskaraktär kan inte gärna betecknas som preskriptionsregler (eller talerättsregler) och de måste därför behandlas för sig.

13.3 Några legala preskriptionsregler

I syfte att ge avtalsreglerna relief göres i det följande några anteckningar om ett antal legala preskriptionsfrister på arbetsrättens område.

KAL saknar helt preskriptionsregler. — Andra lagar på arbetsrättens centrala område innehåller dock preskriptionsfrister. — I 25 § FFL stadgas en preskriptionsfrist för skadeståndstalan om två månader från erhållen kunskap om skadan, dock högst två år från "avslutande av den åtgärd, varå ersättningsskyldigheten grundas".

I lagen om arbetstid i husligt arbete m. m. (SFS 1970: 943) ges en frist om sex månader från inträffad skada (21 §). I lagarna med förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring (SFS 1974: 362 i ändrad lydelse) respektive äktenskap eller havandeskap m. m. (SFS 1974: 363 i ändrad lydelse) ges (genom hänvisning i 40 § LAS) frister innefattande dels att arbetsgivaren skall meddelas inom fyra månader dels att talan skall anhängiggöras inom åtta månader allt beräknat på i lagarna närmare angivet sätt anknytande till tidpunkten för skadans inträde.[17] — I Arbetarskyddslagen (43 §) ges en frist om sex månader från skadetillfället för väckande av talan. — I Semesterlagen ges en tvåårig preskriptionsfrist.

I LAS ges två olika preskriptionsregler, en för krav på återintagande och en för skadestånd. Båda reglerna innehåller synnerligen korta frister. Vid tvist om giltighet av uppsägning eller avsked — 37 § — skall meddelande ges till arbetsgivaren som huvudregel inom två veckor från uppsägningen respektive avskedet. Därefter skall talan väckas vid domstol inom två veckor efter utgången av fristen för meddelande eller — om förhandlingar påkallats inom fristen för meddelande och dessa kommit till stånd — inom två veckor från förhandlingarnas slut. För skadeståndsanspråk och anspråk på lön m. m. — 40 § — ges något längre frister, men fortfarande mycket korta. Fristerna i sist-

[14] Se om begreppet "formföreskrift" 6.2.1.2 vid not 15.
[15] Se vidare 13.13, sk. 13.13.4.
[16] Exempelvis FOK, KHA och LFO men inte det statliga huvudavtalet.
[17] Före lagändring 1974 var fristerna två månader respektive två år.

nämnda hänseende innebär en förkortning av motsvarande frister i den genom lagen om anställningsskydd upphävda lagen 1971 om anställningsskydd för vissa arbetstagare (SFS 1971: 199). Fristen för talans anhängiggörande när inga förhandlingar förevarit har sålunda sänkts från två år till åtta månader. Med reglerna i LAS om skadeståndsanspråk m. m. överensstämmande är motsvarande regler i Förtroendemannalagen.

Allmänt taget är sålunda inom arbetsrätten preskriptionstiderna mycket korta. Utvecklingen såväl på det legala som på det avtalsreglerade området går därtill snarast i riktning mot ytterligare förkortningar av fristerna.

13.4 Reglernas dubbla karaktär och funktion

Som framhållits i 13.1 och som vidare framgår av kollektivavtalsöversikten i 13.2, är reglerna i avtalen formulerade som regler om förlust att påkalla förhandling respektive judiciellt avgörande. Att reglerna — särskilt de som innefattar förlust av rätt till förhandling — tillika är regler om förlust att över huvud göra det materiella anspråket gällande, kommer nästan aldrig till synes i avtalen.[18] Med hänsyn till den mycket stora praktiska betydelse, som denna sida av reglerna har, utgör avtalens tystnad i och för sig en brist. Särskilt kännbar är denna brist för enskilda medlemmar, vilka ofta nog saknar förtrogenhet med avtalens terminologi och innebörd.[19]

Reglernas karaktär av preskriptionsregler är ostridig. Samtliga avtalskommentarer fastslår uttryckligen preskriptionsverkan.[20] Praxis är likaledes helt fast.[21] Reglerna har den dubbla egenskapen att vara både talerätts- och preskriptionsregler och de har den dubbla funktionen att reglera både den processuella frågan *när* rätt till förhandling och judiciell prövning *gått ut* och den materiella frågan om anspråks *giltighet i tiden.*

Vid närmare eftertanke står det visserligen klart att det inte finns någon skillnad i rättsföljdshänseende på det processuella planet mellan å ena sidan frister för talerätt och å andra sidan frister för framställande av anspråk. Det är därför i själva verket fiktivt att tala om att reglerna har en dubbel karaktär och funktion. I bägge fallen rör det sig om materiella frister[22] — dvs. frister för vidtagande av åtgärd utanför anhängiggjord rättegång.[23] Vid en

[18] Undantag finnes. Exempel härpå är huvudavtalet mellan SAF och SIF — särskilt § 2 st. 4 sista punkten — och alla med detta överensstämmande huvudavtal.

[19] Jmfr vidare 14.5.2 nedan och 1971: 29.

[20] Sölvén-Gustafsson, s. 49, kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 23. Se även SAV:s anvisningar till Ramavtalet, s. 60, och Casparsson, s. 177.

[21] Se t. ex. 1943: 110, 1946: 18, 1971: 12 och 1971: 29.

[22] Welamsson, Försutten tid, s. 798, skiljer mellan processuella och materiella frister och anför den i texten använda definitionen.

[23] Det bör dock påpekas att det föreligger en skillnad mellan fristen för lokal förhandling och fristerna för central förhandling respektive judiciell prövning. Endast den förstnämnda är en preskriptionsfrist av normal art. De sistnämnda är däremot till sin typ rättsmedelsfrister och kan jämföras med motsvarande — processuella, med Welamssons terminologi — frister i RB. I vart fall i förevarande hänseende kan skillnaden inte tillmätas betydelse.

omformulering av fristreglerna till handlingsregler för parter och domstol[24] skulle detta klart framträda. Det kunde uppställas en enhetlig regel av innehåll att, under närmare angivna förutsättningar, begäran om förhandling kan avvisas av motpart respektive skall avvisas av domstol på begäran av motparten. Anledningen till att reglerna överhuvud behandlas såsom bärare av dubbla karaktärer och funktioner är bruket att tala om reglerna på detta sätt.

Vad är det då som preskriberas när fristen för påkallande av förhandling respektive judiciell prövning utgått? I allmänhet anges detta vara "talerätten".[25] I vanlig juridisk terminologi förstås i allmänhet med "talerätt" befogenhet att som part föra talan rörande viss sak.[26] Det avgörande är alltså att bestämma *vem* som äger föra talan, inte *när* talan sist måste anföras.[27] Den på arbetsprocessens område använda terminologien avviker sålunda från nu gängse terminologi. Man får acceptera terminologin som en väletablerad företeelse. Ordet "talerätt" användes i en vidare betydelse än den gängse. Med "talerätt" förstås dels att behörighet att föra talan som part föreligger men dels också att part i rätt tid utnyttjar denna behörighet.[28] På arbetsprocessrättens område har vidare ordet "preskription" en något annan betydelse än den gängse. Med numera gängse juridisk begreppsbildning hänföres till preskription ett anspråks materiella sida, ej jämväl till dess processuella sida. Preskription avser möjligheten att vid judiciell instans med framgång hävda ett krav, men inte möjligheten att *över huvud* hävda kravet vid domstol. Det kollektivavtalsrättsliga preskriptionsbegreppet åter är vidare och omfattar både den processuella rätten att hävda ett krav och den materielrättsliga möjligheten att hävda det med framgång.[29]

Reglernas rättsföljdsverkan skall närmare behandlas i 13.12. Redan här kan

[24] Se härtill allmänt Norbecks utkast till preskriptionsregler av handlingsregelkaraktär.

[25] Se t. ex. AD 1971: 12, s. 197—198 och Sölvén-Gustafsson, s. 49.

[26] Jmfr den ingående diskussionen hos Lindblom, kapitel 7.2.

[27] Fortfarande torde understundom ordet "talerätt" användas för att beteckna det förhållandet att parts anspråk ej är preskriberat. Se t. ex. Rodhe, Obligationsrätt, s. 689. Rodhes terminologi illustrerar de språkliga vanskligheterna i fråga om ordet "talerätt". Han säger nämligen att det i flera lagar "talas ... om talerättens förlust". Ingen av de av honom angivna lagarna använder emellertid ordet "talerätt". De anger istället när "talan är förlorad". Detta uttryck, som även förekommer i Preskriptionsförordningen — § 2 —, är i vart fall numera vilseledande just därför att det för tankarna till "talerätt". För ett realistiskt betraktelsesätt ligger numera, oavsett hur bestämmelsen ursprungligen varit menad, närmast till hands anse att uttrycket anger när talan är i den meningen förlorad att käromålet skall *ogillas*. Det i Preskriptionsförordningen använda sättet att markera preskription — talan är förlorad — tycks ha vunnit allmän burskap i lagstiftningen. Med rätta efterlyser Larsson, Fordringspreskription, s. 416, ny terminologi. Se även Norbeck, s. 479. Den terminologiska förskjutningen illustreras av AD:s språkbruk vid avvisning till följd av preskription. AD angav tidigare, att part hade "förlorat sin talan", varför målet avvisades; se t. ex. 1933: 121 och sist 1962: 37. Numera använder AD uttryck av typen "talan inte kan prövas"; se t. ex. 1967: 22 och 1971: 16. Detta språkbruk användes för första gången i 1964: 1.

[28] Jmfr dock föregående fotnot samt Larsson, a. a., s. 412 f och där givna hänvisningar.

[29] Jmfr den i doktrin och doktrinhistoria gjorda distinktionerna mellan materiell och processuell preskription. Dillén, s. 254 not 2, Larsson, a. a., s. 413, särskilt not 31, samt Norbeck, s. 480 not 13, och däri gjorda hänvisningar.

dock förutskickas att avtalsreglernas rättsverkningar väsentligen överensstämmer med preskriptionsreglernas. I processuellt rättsföljdshänseende föreligger en praktiskt viktig skiljeaktighet. Vanlig preskription utgör en materiell implikation. En preskriberad talan skall ogillas, inte avvisas. På arbetsprocessrättens område skall, när fråga är om anspråk enligt kollektiva avtal eller anspråk vilkas handläggning skall följa i kollektivavtal uppdragna regler,[30] talan istället avvisas.[31] Avtalsreglerna stadgar om process- (förhandlings-) förutsättningar respektive process- (förhandlings-) hinder. I detta hänseende står avtalsregleringen sålunda närmare RB:s rättsmedelsfrister än civilrättens preskriptionsregler.[32]

I förhandlingsordningen får reglernas dubbla karaktär den konsekvensen, att part ej är skyldig att träda i förhandling när framställan om förhandling göres efter utgången av en talerättsfrist (förhandlingsrättsfrist). Det föreligger inte brott mot förhandlingsskyldigheten om part med hänvisning till talerättsfristen vägrar att ingå i förhandling. Med hänsyn till reglernas preskriptionsverkan föreligger fastmera en risk för part att ingå i förhandlingar. Detta *kan* komma att tolkas som avstående från preskriptionsinvändning.[33] Om vägrande part missbedömt avtalets talefristregler kan dock ansvar för avtalsbrott uppkomma. Parts vägran att inträda i förhandling måste självfallet ske på dennes egen risk.

13.5 Syftet med preskriptionsreglerna

I mycket allmän mening torde såväl civilrättslig och straffrättslig preskription ytterst vila på tanken att förloppet av en viss längre tidsrymd är ett rättsfaktum.[34] Rättsordningen sysslar med aktuella rättsliga relationer. Intresset av att befatta sig med en ursprungligen bestående rättslig relation avtager om den rättsliga relationen inte aktualiseras.

Med hänsyn till de mycket korta preskriptionstider, som kollektivavtalen uppställer, är det tydligt att överväganden av så allmän art, som i föregående stycke sagts, icke räcker som förklaring.

Ussing[35] menar, att preskriptionsreglerna ytterst skapar säkerhet och klarhet. De är därför till nytta för bägge parter. Säkerhet uppnås genom att äldre och därmed typiskt sett svårbevisade anspråk ej kan göras gällande. Klarhet vinnes genom att bägge parter har ett stort intresse av att bevaka sin rättsställning för undvikande av preskription. Rodhe anför[36] i anslutning till

[30] Jämfr behandling av enskilda anspråk i huvudavtalet mellan SAF och SIF och därmed överensstämmande huvudavtalen. Se härom 14.5.7.
[31] Se t. ex. 1933: 121, 1941: 154, 1967: 22 och 1971: 16.
[32] Jmfr not 23 ovan.
[33] Se härom vidare 13.11.
[34] Jmfr Strömberg, s. 2 och § 2. Se även Brottsbalken III, s. 334.
[35] S. 381.
[36] Obligationsrätt, s. 650.

svensk doktrin hänsyn till såväl gäldenären som borgenären. För gäldenären är det av intresse att slippa under längre tid bevara bevismedel rörande rättsförhållanden och för borgenären är reglerna till fördel därför att de kan bidraga till en snabbare uppgörelse med borgenären. Ur allmän synpunkt ter det sig olämpligt tillåta rättegång rörande rättsförhållanden som är så gamla "att bevismedel rörande dess tillkomst och vidare utveckling alltför ofta saknas eller äro otillförlitliga".

Alla dessa synpunkter kan användas för att motivera även avtalens preskriptionsregler. — I avtalskommentarerna diskuteras frågan endast i förbigående. Avgörande vikt lägges vid önskemålet att undvika bevissvårigheter rörande anspråk "vilka ligger lång tid tillbaka i tiden".[37] — I rättspraxis har AD[38] dels anfört de i avtalskommentarerna framförda skälen dels hänvisat till önskemål om att tvistelösningar ej oskäligt fördröjes.

De synnerligen korta preskriptionstiderna kan i förstone synas ensidigt gynna arbetsgivaresidan. De många fall då arbetstagaresidans talan helt eller delvis avvisats i AD på grund av preskription kan för övrigt tyckas utgöra bevis härför. Till inte ringa del är nog reglerna också främst av intresse för arbetsgivaren.[39]

Vid närmare eftertanke visar det sig emellertid att reglerna även är av visst intresse för arbetstagaresidan. Ett första skäl härför är att preskriptionsreglerna är ett led i en strävan att få till stånd konfliktlösningar så snabbt som möjligt. Detta befrämjas ytterligare av i avtalen intagna regler om att förhandling skall föras med skyndsamhet. Ett andra skäl är hänsyn till bevisbörda och bevismaterial. Om arbetstagaresidan reser anspråk, och det är ju i allmänhet från arbetstagaresidan anspråk framställes — har arbetstagaresidan oftast bevisbördan för grunden för sitt anspråk. Med hänsyn till att det bästa bevismaterial, som arbetstagaresidan själv förfogar över, vanligen är muntligt har arbetstagaresidan ett intresse av snabba avgöranden. Preskriptionsreglerna fungerar som pådrivande faktorer. — Men dessa skäl fordrar inte i och för sig tvingande preskriptionsregler. Arbetstagarsidan kan även utan preskriptionsregler framställa sina anspråk inom korta tidsfrister.

Ett skäl för avtalens mycket korta preskriptionsregler, vilket icke tidigare har framhållits, synes vara hänsyn till goda partsrelationer. Det är tydligt, att upptagande av "gamla" anspråk till behandling är ägnat att irritera i långt högre grad än framförandet av "nya" anspråk. Möjligen ligger häri den väsentligaste förklaringen till att arbetstagaresidan har kunnat acceptera avtalens korta preskriptionsfrister.

[37] Sölvén-Gustafsson, s. 64 och kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 22 resp. 24. Se även Casparsson, s. 177 och Samuelsson, s. 63.
[38] 1967: 20 och 1969: 2. Se även 1929: 34.
[39] Jmfr önskemålen från arbetstagareorganisationerna i fråga om preskriptionsreglerna i LAS samt departementschefens synpunkter, Prop. 1973: 129, s. 188 f och 369 f.

13.6 Vilka rättsanspråk är underkastade preskription?

Meningsmotsättningar kan vara av de mest mångskiftande slag och därav föranledda förhandlingar kan därför röra till sin typ mycket skiftande ståndpunkter. Vilka meningsmotsättningar är underkastade avtalens preskriptionsregler?[40]

En självklar utgångspunkt är, att endast sådant, som kan utgöra tvist enligt förhandlingsordningarna,[41] kan vara underkastat preskription. Förhandlingsordningarnas ämnesomfattning anger därför preskriptionsreglernas yttergränser.

Preciseringar i preskriptionsreglernas tillämplighet kan ske i avtalen. Dessa preciseringar kan följa två olika linjer. För det första kan vissa arter av krav på prestation vara undantagna utefter en enumerativ metod. Exempelvis kan man tänka sig att, medan lönefordringar är underkastade preskriptionsreglerna så icke är fallet med avgångsvederlag. Denna första precisering rör preskriptionsreglernas *tvistebegrepp*. För det andra kan preciseringar göras med hänsyn till kravens konkretisering eller kanske snarare aktualitet. Vilket är preskriptionsreglernas *fordrings- (prestations) begrepp?*

I fråga först om *tvistebegreppet* stadgar vissa avtal,[42] att avtalens preskriptionsregler inte omfattar ostridiga krav. Motivering härför anges inte, men får antagas vara att de skäl, som bär upp avtalens preskriptionstider, ej motiverar iakttagande av de synnerligen korta preskriptionsfrister, som avtalen innehåller. Redan med hänsyn härtill lär man kunna utgå ifrån, att en likartad princip skall anses gälla även i avtal, som saknar uttrycklig reglering. Vid behandlingen i kapitel 2 av förhandlingsordningarnas tvistebegrepp har konstaterats, att tvist, varom part är skyldig att förhandla, ej föreligger med mindre något är olöst eller oreglerat. Ostridiga krav faller utanför yttergränserna för förhandlingsordningarnas konfliktbegrepp. Även utifrån denna utgångspunkt står sålunda klart att ostridiga krav faller utanför.

Men hur skall man behandla den situationen, att part — typiskt sett arbetsgivaren — i ond tro påstår kravet vara stridigt och — eftersom den stadgade preskriptionsfristen utlöpt — preskriberat? Till stöd för sitt påstående att kravet är stridigt anför part omständighet, som han insåg eller bort inse inte har något stöd i kollektivavtalet. Ett sådant förfaringssätt skulle kunna befria part från förpliktelse till följd av att motparten dröjt med att framställa sitt krav förlitande sig på att kravet var ostridigt. Närmast förenligt med principen, att ostridiga krav ej är underkastade avtalens preskriptionstider, är att behandla krav, som mötts med invändning i ond tro, som ostridiga. Det till synes stridiga kravet är rättsligt sett ostridigt.[43]

[40] Preskriptionsförordningen är tillämplig även på arbetsrättsliga fordringar. I avsaknad av avtalsbestämmelser kan det därför bli aktuellt att falla tillbaka på denna. Jmfr vidare 13.13.

[41] Se härom 2.5 ovan.

[42] Saltsjöbadsavtalet § 1 st. 3 och Fastighetsavtalet. I kommentarerna till tjänstemannahuvudavtalen, s. 24, anges samma princip gälla i dessa avtal.

[43] Denna lösning förordas av Sölvén-Gustafsson, s. 64.

En näraliggande situation är följande. Ett krav framställes, men möts med en på avtalet grundad invändning, som framställes i god tro. Den som framställer kravet tror ej att invändningen är allvarligt menad, utan uppfattar det till synes stridiga kravet som ostridigt och begär därför ej förhandling inom avtalets preskriptionsfrist. Har preskription ändå inträtt? Antag först att invändningen är korrekt. I sådant fall är problemet utan större intresse eftersom den som framställt invändningen kan freda sig gentemot kravet antingen genom att få det ogillat i sak eller avvisat på grund av preskription. Den riktiga lösningen bör, främst av processekonomiska skäl, vara, att preskriptionsinvändningen godtages. I annat fall tvingas part underkasta sig förhandling och domstolsprövning i sak rörande ett krav, som är preskriberat. Men antag, att invändningen är felaktig. Bägge parter har då varit i god tro rörande riktigheten av sin egen ståndpunkt. Vems goda tro skall skyddas? Kravet framstår för den ene — typiskt sett arbetstagaresidan — som ett avtalsostridigt krav men för den andre — typiskt sett arbetsgivaresidan — som ett avtalsstridigt krav och bägge har visst fog för sin uppfattning. Närmast till hands ligger att skydda den som, utöver sin goda tro, även visar sig ha rätt i avtalstolkningsfrågan. I normalfallet innebär detta att arbetstagaresidan skyddas. Preskription inträder inte.[44]

Exempel på enumerativa inskränkningar av preskriptionsreglernas tillämplighet på vissa arter av krav, har icke återfunnits i något enda avtal. Avtalen har regelmässigt *i sak* den formulering, som framgår av st. 1 i exemplet i 13.2 (lön eller annan ersättning).

Uppkommer fråga huruvida visst krav omfattas av preskriptionsreglerna eller ej, får den lösas som ett vanligt avtalstolkningsspörsmål.[45] Har avtalet i sak den i modellbestämmelsen anförda lydelsen, faller därför — om icke andra tolkningsdata föranleder till annat — alla arter av på kollektivavtalet grundade krav[46] under avtalens preskriptionsbestämmelser.[47]

Vad därefter gäller preskriptionsreglernas *prestationsbegrepp* är en självklar utgångspunkt att en fordran av något slag skall föreligga. Härmed är dock ej mycken klarhet vunnen. Frågan är vad slags fordran, som skall föreligga. Karakteristiskt för den typiska konfliktsituationen är, att konkreta krav uppkommer successivt allteftersom parterna utför sina avtalsåligganden. Visserligen kan kollektivavtalet ses som ett knippe villkorliga fordringar, som parterna har mot varandra. Men konkretion erhåller avtalsbestämmelserna först när part — typiskt sett arbetstagaren — i någon del fullgjort ett avtalsåliggande. Det skulle visserligen rent principiellt kunna tänkas att fordran skulle anses i preskriptionsrättsligt hänseende ha uppkommit redan vid tidpunkten för kollektivavtalets ingående. Bortsett från att mycket egenartade

[44] 1961: 18 utgör stöd för den hävdade uppfattningen. AD uttalar sig dock inte generellt.
[45] Se t. ex. 1932: 127 och 1967: 22.
[46] Det erinras om att kränkningar av föreningsrätten alltid faller utanför avtalens preskriptionsregler. Se not 4 ovan.
[47] Jmfr 1967: 22 där fråga var om återanställning.

konsekvenser[48] skulle kunna uppkomma därest kollektivavtalets giltighetstid översteg den längsta fristen för påkallande av förhandlingar,[49] kommer en lösning av fordringsbegreppet av angivet slag i konflikt med lydelsen av talerättsreglerna i avtalen.[50]

Innan någon av parterna fullgjort ett avtalsåliggande är avtalsbestämmelserna väsentligen abstrakta normer för reglering av framtida handlande. Ett *konkret* krav kan uppkomma först när ena parten — i typfallet arbetsgivaren — värderar motpartens avtalsuppfyllelse enligt avtalet. Tidpunkten då fordran förfaller till betalning är typiskt sett identisk med tidpunkten för dess fixering.[51] Först när bägge parter presterat enligt avtalet kan avgöras om en resterande fordran föreligger eller ej. — I avtalen uttryckes detta med ord som "lön eller annan ersättning", "rättsanspråk", "fordran" och dylikt. I praxis har AD uttryckt saken så, att fråga skall vara om "någon form av fullgörelse eller prestation".[52]

Allmänt sett ligger det sålunda nära till hands antaga att preskriptionsreglerna endast avser krav på redan förfallna prestationer. Men man kan ställa frågan om ej i något fall även tvister rörande i framtiden förfallande prestationer kunde vara underkastade preskription. Detta skulle kunna tänkas föreligga i fråga om *beslut rörande framtida fullgörelse*. Antag att arbetsgivaren förklarar, att han skall tillämpa ett avtal på visst sätt i framtiden. Arbetstagaresidan anser, att en sådan tillämpning vore felaktig och kräver att arbetsgivaren skall ändra sitt beslut. Är ett sådant krav underkastat preskription?

Rena avtalstolkningstvister är inte underkastade preskription.[53] Oavsett om part sålunda vid lokal förhandling eller på central nivå respektive vid judiciell instans påtalat viss avtalstillämpning, är han bibehållen vid rätten att vid senare tillfälle aktualisera avtalstillämpningen igen. Med de syften preskriptionsreglerna har erfordras ej heller att avtalstolkningsaspekten på redan förelupen avtalstillämpning preskriberas.[54]

Men hur skall den situationen uppfattas, att tolkningstvisten avser ett *redan fattat beslut,* låt vara att fullgörelsen skall ske i framtiden? Man kan hänföra situationen till den rena tolkningssituationen och anse att preskription ej skall ifrågakomma. Man kan mena, att fordran skall anses ha uppkommit vid tidpunkten för beslutet och att därför preskription skall räknas från tidpunkten för beslutet respektive erhållen kännedom om detta. Vilken stånd-

[48] Jmfr diskussionen om simultan preskription i 13.9.5.2 nedan.
[49] Jmfr en motsvarande situation i NJA 1930 s. 27. Se härtill Adlercreutz, Avtalet och fordringen särskilt vid varaktiga avtal, sk. s. 296 f och 303 ff.
[50] Se modellbestämmelsen i 13.2.
[51] Se vidare 13.7.
[52] 1971: 12.
[53] Se Sölvén-Gustafsson, s. 64 och kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 26 och 29.
[54] I 1949: 79 har AD intagit en ståndpunkt, som överensstämmer med den i texten uttryckta uppfattningen. Detta skedde dock först efter ett svårförståeligt och till synes onödigt resonemang. Resonemanget i såväl denna del som även i fråga om besluts rättsverkan — jmfr 11.8.3.1 vid not 57 ovan — har ej upprepats.

punkt bör ges företräde?

Beslut av åsyftat slag är mycket vanliga. En ofta förekommande situation avser tillämpligheten av avtalens ackordsregler på visst arbete. Arbetsgivaren meddelar, att han icke anser, att avtalets ackordsregler är tillämpliga på visst planerat eller just igångsatt arbete, varför han avser att tillämpa avtalens timlöneregler[55] intill dess parterna kan ena sig om nytt ackord. Måste ett sådant *beslut* påtalas inom den för anspråks framställande angivna preskriptionsfristen?

Det är tydligt, att syftet med preskriptionsreglerna inte kräver att dessa börjar löpa redan vid beslutstidpunkten. I samma riktning talar, att något konkret preciserat krav inte kan framställas förrän tidigast efter första löneutbetalningstillfället sedan arbetet startade. Först då står klart hur arbetsgivaren verkligen tillämpar avtalet. En förhandling dessförinnan kommer endast att kunna röra ren avtalstolkning. Som redan sagts faller tolkningsmomentet i redan inträffad avtalstillämpning utanför. På de för denna ståndpunkt anförda skälen gäller, att tolkningsmomentet i planerad, framtida avtalstillämpning likaledes faller utanför.[56] Man kan tänka sig att ett avtal ger stöd för en motsatt princip. Behov kan föreligga att redan på planerings- och beslutsstadiet få eventuella tvister avklarade. Påstående att ett avtal bygger på, att preskriptionsfrist skall räknas från dag för kännedom om beslut, är därför inte i och för sig orimligt.[57] Särskilt om avtalet anger, att meddelande om beslut skall lämnas, kan en sådan utgångspunkt för preskription framstå som rimlig. Med hänsyn till att övervägande skäl dock talar för den tidigare anförda principen, bör den som påstår annat åläggas bevisbördan härför.

13.7 Utgångspunkt för den lokala preskriptionsfristen och den lokala förhandlingen

I 13.6 har konstaterats, att fordran visserligen i princip uppkommer successivt medan part fullgör avtalsförpliktelse men att i normalfallet fixerad fordran uppkommer först när även motparten presterat. Först då står klart om ytterligare krav föreligger. Preskription kan därför inte börja räknas förrän tidigast när bägge parter presterat, dvs. från förfallotidpunkten. Detta gäller i allmänhet även om ena parten — typiskt sett arbetsgivaren — i förväg förklarat sig skola komma att handla på visst sätt.

Tvist om förfallotidpunkten för på kollektivavtalet grundat anspråk är re-

[55] Dessa ger regelmässigt lägre förtjänst än ackorden.

[56] Se 1967: 20 och 1971: 12. I 1967: 20 gällde tvisten just arbetsgivarens beslut att ej tillämpa ackordsreglerna. Partsställningen var dock ej den man kunde vänta sig. Arbetstagaresidan gjorde nämligen gentemot arbetsgivarens yrkande, att AD skulle fastställa att ackordsreglerna ej var tillämpliga, som svarande gällande, att arbetsgivaresidan förlorat rätt föra sådan talan eftersom längre tid än den stadgade tidsfristen för preskription förflutit från dagen för arbetsgivarens beslut och dagen för ingivande av stämningsansökan.

[57] Avtal med sådan regel i förhandlingsordningen har dock ej påträffats.

gelmässigt en kollektivavtalstolkningstvist.Vanliga tolkningsregler får tillämpas.[58] Om kollektivavtalet undantagsvis inte reglerar förfallotidpunkten får allmänna obligationsrättsliga regler tillgripas.[59]

Vid skadeståndskrav till följd av felaktig avtalstillämpning, börjar fristen för anspråk på ideellt skadestånd löpa redan när den felaktiga avtalstillämpningen börjar. Preskriptionsfristen för enskilda krav i anledning av avtalstillämpningen börjar löpa när det står klart, att den förelupna felaktigheten medfört att enskild ej erhållit avtalsenlig förmån.[60]

Vid tvist i anledning av företagna kvittningar börjar en frist löpa vid varje enskilt kvittningstillfälle, ej när hela kvittningen genomförts.[61]

Den längre av de två kompletterade preskriptionsfristerna i avtalen börjar löpa vid förfallotidpunkten. Den kortare av preskriptionsfristerna börjar vanligen löpa först vid en senare tidpunkt, nämligen när kännedom uppkommit hos arbetstagareorganisationen om kravet. Avtalen anger visserligen ofta nog inte exakt hos vem kunskap skall ha uppkommit, medlemmen eller organisationen.[62] Men det avgörande måste vara när organisationen erhöll kännedom om det omtvistade förhållandet. Skälet är att förhandlingsordningarna är en organisationernas ensak.[63] Med att "organisation" erhållit kännedom torde i sammanhanget få anses att åtminstone en av de personer, som med för sin huvudman bindande verkan kan emottaga förhandlingsbegäran, fått vetskap om förhållandet. Härom hänvisas till 9.3.3.[64]

I avtal utanför huvudavtalsreglerat område förekommer ofta att utgångspunkt för preskriptionsfrist ej anges. Det heter endast att krav skall framställas, exempelvis, "inom 4 månader". Vilken tidpunkt skall tagas till utgångspunkt? Med hänsyn såväl till att förhandlingsordningarna är en organisationernas ensak och till att den övervägande majoriteten av förhandlingsordningarna räknar fristen från tidpunkten då arbetstagareorganisationen erhöll kännedom om förhållandet, är den närmast till hands liggande lösningen att räkna fristen från sagda tidpunkt.[65]

Utgångspunkten för fristen vid kontinuerliga — perdurerande — avtalsbrott skall diskuteras i 13.9.5.2.

[58] Jmfr 1932: 127 där kollektivavtalet dock befanns icke reglera förfallotidpunkten.
[59] Se härom Rodhe, Obligationsrätt § 11.
[60] Se härom vidare 13.9.5.2 beträffande kontinuerliga avtalsbrott.
[61] 1942: 96.
[62] Undantag finnes. Se t. ex. Fastighetsavtalet där fristen räknas från kännedom hos organisationen *eller* arbetstagaren.
[63] Jmfr enskild medlems ställning, 14.5.3.
[64] Jmfr dock 1940: 14, som möjligen skulle kunna sägas strida mot den i texten anförda åsikten. Fallet är dock ej otvetydigt och för övrigt i ett hänseende som det förevarande skäligen gammalt. Jmfr motsvarande situation i fråga om förhandlingsframställan.
[65] 1939: 57, 1940: 14 och 1944: 1 bygger härpå.

13.8 Utgångspunkt för frist för central förhandling respektive judiciell prövning

Avtalen stadgar i allmänhet, att utgångspunkten för fristerna för central förhandling respektive judiciell prövning, är då förhandling i föregående led avslutades. Särskilda som utgångspunkt för preskription uppställda regler finnes vanligen inte. På byggnadsområdet ges dock den regeln att frist skall räknas från dag för förhandlingsprotokollets slutjustering. I fråga om utgångspunkten för fristerna kan därför i övrigt hänvisas till behandlingen av förhandlingsavslutning i 6.3. I avtal som saknar regel om utgångspunkt torde man likväl få använda tidpunkten för förhandlingsavslutning.

I avtal utanför huvudavtalsreglerat område förekommer, att avtalet saknar frist för påkallande av central förhandling.[66] I vissa huvudavtal[67] är den i avtalet angivna fristen inte tvingande, utan har endast karaktär av ordningsregel. I båda fallen uppkommer fråga om hur lång tid, som i sådant fall skall gälla. Detta spörsmål behandlas i 13.13.4. — Ett specialproblem rörande fortlöpande avtalsbrott diskuteras i 13.9.5.4.

13.9 Preskriptionsavbrytande åtgärder och omfattningen av preskriptionsavbrottet[68]

13.9.1 Preskriptionsavbrott genom förhandlingsframställan. Saklig omfattning

Hur preskriptionsavbrott skall ske regleras i allmänhet delvis i förhandlingsordningarna. I det övervägande antalet huvudavtal och avtal utanför huvudavtalsreglerat område stadgas nämligen, att krav inom den stadgade fristen skall göras i form av förhandlingsframställan. När avbrott skall ske genom förhandlingsframställan blir för inträde av preskriptionsavbrott avgörande, att part uppfyllt de minimikrav, som uppställes för att förhandlingsbegäran skall anses föreligga. Vad som härvidlag krävs har behandlats i 6.2.1.

En första precisering ligger sålunda redan i kravet på att begäran om förhandling skall framställas. Ytterligare en precisering är följande. Man får utgå ifrån att preskriptionsavbrott förutsätter, att förhandlingspåkallande part aktivt verkar för att förhandling verkligen kommer till stånd. Om begäran återkallas eller tillåts förfalla, synes man kunna utgå ifrån att dess preskriptionsavbrytande verkan förloras. Skälet härför är att, då förhandlingsframställan ej primärt är en preskriptionsavbrytande åtgärd och då borgenären inte vidtagit någon särskild dylik åtgärd, all rättsverkan av förhandlingsframställan bör falla vid borgenärens passivitet, inte blott framställans karak-

[66] Petroleumavtalen och Fastighetsavtalen — bägge moderna — utgör exempel härpå.
[67] T. ex. Saltsjöbadsavtalet.
[68] Jmfr kritiken av termen "preskriptionsavbrott" hos Norbeck, s. 486 f. I det följande användes dock utan kommentarer den traditionella terminologin.

tär av bindande påbud om förhandling.[69] Däremot inträder förlust av angivet slag självfallet icke om motparten förhalar sammanträde. I sådant fall kan talan anhängiggöras vid AD.

Vem som är behörig att mottaga förhandlingsframställan har behandlats i 9.3.3. Det bör dock ytterligare påpekas att det i ett starkt begränsat antal avtal utanför huvudavtalsreglerat område förekommer att preskriptionsavbrott skall ske genom anmälan (eller dylikt) till *förbundet* på motsidan trots att förhandlingar skall ske först på lokal nivå. Detta är fallet i de flesta avtalen på teaterområdet. AD har i 1954: 28 haft före ett dylikt avtal. — I motsatt riktning går regeln i Byggnadsavtalet enligt vilken preskriptionsavbrott kan ske till arbetsgivaren ifråga trots att även lokala förhandlingar är organisationsmässiga på arbetsgivaresidan.

En viktig fråga är hur omfattande en förhandlingsframställans preskriptionsavbrytande verkan i sakligt hänseende är.[70] Begäran om förhandling ålägger motparten förhandlingsskyldighet även om begäran endast avser påstådd felaktig avtalstillämpning utan angivande av konkreta fall. Har även sådan förhandlingsframställan preskriptionsavbrytande effekt? Eftersom preskription normalt inte drabbar avtalstolkningsmomentet i tvister men de konkreta kraven alltid är underkastade preskriptionsreglerna, kan en förhandlingsframställan, som inte anger konkreta fall, ej gärna verka preskriptionsavbrytande såvitt angår just dessa fall. För att förhandlingsframställan skall verka preskriptionsavbrytande måste därför konkreta fall anges.[71]

Om å andra sidan ett konkret krav framföres får framställan preskriptionsavbrytande verkan inom hela rättskraftscirkeln för yrkandet.[72] Även i framställan inte åberopade omständigheter omfattas sålunda av preskriptionsavbrottet.

Är förhandlingsframställan preskriptionsavbrytande endast beträffande de konkreta *fall,* som anges i denna, eller kan den preskriptionsavbrytande verkan omfatta även andra krav än de som anges i framställan? Kan preskriptionsavbrott annorlunda uttryckt gå utöver rättskraftscirkeln för det framställda kravet? — I detta hänseende synes man kunna särskilja två olika typsituationer. Den första karakteriseras av att part ett flertal gånger tillämpat ett avtal på visst sätt eller vid ett tillfälle tillämpat avtalet på visst sätt gentemot flera arbetstagare eller bådadera. Denna situation har en "kvantitativ" karaktär. Den andra situationen är mera heterogen. Den karakteriseras av, att mer än ett krav enligt mer än en avtalsbestämmelse grundas antingen på ett och samma förhållande eller på två eller flera handlingar, vilka anges vara nära sammankopplade. Denna situation har en "kvalitativ" karaktär.

Förstnämnda situation behandlas inledningsvis. Antag att det påstås att

[69] Jmfr övrig specialpreskription, Rodhe, Obligationsrätt, s. 685.
[70] Jmfr 13.9.4 där den personella och 13.9.5 där den tidsmässiga omfattningen av preskriptionsavbrottet diskuteras.
[71] 1948: 39 och 1967: 2. Jmfr 1952: 8, behandlat i 13.11.1 vid not 37 nedan.
[72] 1972: 18, refererat i 6.4.3. Se om fallet även 11.8.2.

felaktig avtalstillämpning skett under viss tid och att konkreta krav i anledning härav framställes för arbetstagarna A—D. Kan preskriptionsavbrott därmed anses ha skett även för krav från andra arbetstagar E-K, vilka varit föremål för samma avtalstillämpning under tiden ifråga?

Enligt allmänna regler för preskription, torde preskriptionsavbrott ej ha kommit till stånd i den skisserade situationen.[73] Men skall samma princip gälla här? I första hand avgörande torde böra vara huruvida i förhandlingsframställan klart angivits, att de framställda kraven inte är uttömmande. Har så skett torde preskriptionsavbrott få anses ha skett även beträffande övriga tillfällen under samma tid av den påtalade avtalstillämpningen. Härför talar starka både praktiska och principiella skäl. Ett starkt fasthållande vid preskriptionsregler leder lätt till rättshaveri och tenderar att i onödigt hög grad formalisera förhandlingsordningarna. De skäl, som bär upp preskriptionsreglerna, talar ej emot den föreslagna lösningen så snart det inom preskriptionsfristen står klart att konkreta krav framställes men att alla krav ej anges i förhandlingsframställan. Om åter de i förhandlingsframställan framförda kraven framstår som uttömmande bör preskriptionsavbrott komma till stånd endast beträffande de angivna fallen av föregivet felaktig avtalstillämpning.[74]

Den andra situationen är mera heterogen och närmast negativt bestämd. Den karakteriseras av att ett och samma förhållande eller två eller flera föregivet nära sammanhörande handlingar av motparten ger upphov till mer än ett krav på grundval av mer än en avtalsbestämmelse. Som exempel kan nämnas att part påstår att ett beteende innefattar brott mot avtalets övertidsbestämmelse men också brott mot avtalets regler om övertidsersättning. Sker t. ex. preskriptionsavbrott även i fråga om den enskildes krav på övertidsersättning när i förhandlingsframställan framställes krav på skadestånd till organisationen för brott mot övertidsbestämmelsen? Ett exempel som förekommit i praxis är följande.[75] Ett avtal innehöll regler om viss turordning vid permittering samt om varsel före permittering. I förhandlingsbegäran restes krav på grund av föregivet brott mot varselreglerna. Skedde därmed även preskriptionsavbrott i fråga om krav baserade på turordningsreglerna?

Denna situation kan sägas avse den "kvalitativa" omfattningen av förhandlingsframställans preskriptionsavbrytande effekt. — Man kan tänka sig en mycket restriktiv attityd innebärande, att avbrott sker endast beträffande klart specificerade krav. Enligt en sådan linje skall i de skisserade fallen avbrott ske i fråga om brottet mot övertids- respektive varselbestämmelsen. Men man kan också tänka sig, att avbrott skall ske så snart de två bestämmelserna och de därpå grundade kraven står i nära samband med varandra. AD:s praxis bygger på denna princip.[76] En sådan princip står också i bästa över-

[73] Rodhe, Obligationsrätt, s. 681 f.
[74] Frågan har aldrig ställts på sin spets i rättspraxis. I 1967: 2 tangerade AD problemet, men behövde ej taga ställning.
[75] 1971: 16.
[76] 1962: 26 och 1971: 16.

ensstämmelse med att specificerade krav på förhandlingsframställans innehåll inte uttryckligen stipuleras i avtalen.[77]

Problemet blir att bestämma hur sambandet skall vara beskaffat. AD har undersökt ändamålssammbandet mellan bestämmelserna och underkänt påstående om att preskriptionsavbrott skett, när erforderligt ändamålssamband saknats. Men AD har löst tvisterna relativt kasuistiskt och undvikit att uttala sig generellt.

Rent principiellt ligger nära till hands påstå, att preskriptionsavbrott skall komma till stånd om de två bestämmelserna och de därpå grundade kraven står i sådant förhållande till varandra, att i förhandlingsframställan ej angivet krav respektive ej angiven grund till följd av rättskraftsverkan inte längre skulle kunna framställas när det *framförda* kravet behandlats vid förhandling. Preskriptionsavbrytande verkan skulle sålunda godtagas inom hela rättskraftscirkeln för den i förhandlingsframställan anförda tvisten. Med den föreslagna lösningen skulle teoretiskt vinnas den fördelen, att den diskuterade frågan fick en formellt sett nöjaktig och klar lösning, låt vara att praktiskt sett betydande svårigheter skulle kvarstå med hänsyn till svårigheterna att bestämma rättskraftscirkeln.

Sakligt sett skulle man måhända komma till samma resultat med den angivna metoden som med det av AD använda, ej närmare preciserade, ändamålssambandet. I vart fall i varselfallet torde resultatet bli detsamma.[78]

Därest överträdelse av en kollektivavtalsbestämmelse kan ge upphov till dels skadestånd till organisation dels ersättning till enskild medlem, bör preskriptionsavbrott komma till stånd beträffande bägge *kraven* även om blott det ena kravet anges i framställan. Enligt allmänna processrättsliga principer torde detta knappast gälla eftersom yrkandena avser två olika rättsföljder, låt vara att det råder stor osäkerhet härvidlag.[79] Skälet till att på arbetsprocessens område kraven bör ses som en enhet är den nära samhörigheten civilrättsligt och processrättsligt mellan organisationen och dess medlem respektive mellan deras krav.[80] I praxis har frågan tangerats i 1972: 18, men ej behandlats.

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras, att förhandlingsframställans preskriptionsavbrytande verkan kan vara av större omfattning än som framgår av dess lydelse. Som att överordnat skäl för ett sådant rättsläge kan anföras, att brister i förhandlingsframställan i allmänhet snart nog blir uppklarade eller får bäras av den försumlige. Vid förhandlingssammanträdet är nämligen parts skyldigheter större.[81] Sålunda får skyldighet att noggrant framställa yrkandena samt att "åberopa" grunderna härför anses föreligga.[82]

[77] Jmfr 6.2.1.3.

[78] Preskriptionsavbrott ansågs inte föreligga i fråga om krav grundat på turordningsreglerna.

[79] Ekelöf III, s. 88 ff.

[80] Se härom vidare 14.2, särskilt 14.2.3.3.

[81] Jmfr 6.4.4 och 6.4.5.

[82] Se om termerna "åberopa" och "beröra" 6.4.4. Se om kraven på preskriptionsinvändning 13.11.1.

13.9.2 Preskriptionsavbrott på annat sätt

Vissa avtal anger endast att krav skall "anmälas", "påtalas", "framställas" eller dylikt inom viss tid. Hur preskriptionsavbrott närmare besett skall tillgå får i dylika avtal fastställas genom avtalstolkning. Omfattningen av preskriptionsavbrottet kan bestämmas på samma sätt som när detta skall ske genom förhandlingsframställan. I själva verket gör sig skälen att medge, att den preskriptionsavbrytande åtgärden har större omfattning än dess lydelse, starkare gällande. Formkravet på den preskriptionsavbrytande åtgärden är lägre eftersom denna ej behöver innefatta formlig förhandlingsframställan.

Kan preskriptionsavbrott komma till stånd på annat sätt än det i avtalet föreskrivna? — I allmänhet får detta anses vara uteslutet. Krav i avtal på att avbrott skall ske på visst sätt — vanligen förhandlingsframställan — får anses uttrycka en formföreskrift. Detta kommer till synes genom att reglerna om påkallande av förhandling — eller framställande av krav — är ihopkopplade med preskriptionsreglerna.[83] Talan vid allmän domstol har sålunda ej preskriptionsavbrytande verkan.[84] Ej heller stämning till AD synes böra ges sådan verkan. Undantag kan tänkas. Exempel härpå är att part påstår att motparten undandrager sig att hörsamma kallelse till förhandling. Part kan vidare som förhandlingsframställan godtaga stämning.[85] Ytterligare exempel är anhängiggörande av talan om kvittningsgill genfordran.[86]

Kan konkreta krav, som framställes vid förhandling, verka preskriptionsavbrytande även om kraven ej alls omnämnes eller omfattas av förhandlingsframställan? Utgångspunkten måste även här vara att så ej är fallet. Undantagsvis skulle man kunna komma till ett annat resultat. Exempel härpå utgör 1967: 2. Förhandlingsframställan avsåg en principdiskussion rörande avtalets tolkning och tillämpning. Vid förhandlingen framställda konkreta krav grundade sig på förmenta felaktigheter vid den omtvistade tillämpningen. Dessa krav godtogs som preskriptionsavbrytande trots att de framställdes vid förhandling, som avsåg annan tidsperiod.[87] En allmän förutsättning för att kunna godtaga kravet som preskriptionsavbrytande måste vara att det framställts med erforderlig klarhet.[88]

Om förhandlingsordningens regler ej vidare kan tillämpas, bör preskription kunna ske även på annat sätt. Ett sådant fall är att arbetsgivaren försätts i konkurs. Eftersom arbetsgivarens förmögenhet övertages av konkursboet, skall även krav grundade på kollektivavtalet riktas mot konkursboet. Detta är å andra sidan ej bundet av kollektivavtalets förhandlingsordning. Preskrip-

[83] Jmfr 1951: 17 som dock ansåg förlust av talerätt vid AD. Se vidare om detta i 13.9.3.
[84] Se föregående not.
[85] 1964: 1.
[86] Jmfr 13.12.2 vid not 68.
[87] Se även 1952: 8 där förhandlingar tidigare förts dels i en tolkningsfråga dels om ett krav grundat på den omtvistade bestämmelsen. Fortsatta förhandlingar i tolkningsfrågan förekom. Kravet ansågs därigenom vidmakthållet.
[88] Se härom 6.4.4.

tionsavbrytande verkan måste därför även tillerkännas bevakning i konkursen.[89]

Erkännande av skuld före utgången av kollektivavtalens preskriptionsfrist onödiggör särskild åtgärd för preskriptionsavbrott. Detta följer av att ostridiga krav ej är underkastade avtalens preskriptionsregler. Invändning om att betalning skett onödiggör ävenledes preskriptionsavbrytande åtgärd.[90] Med erkännande nära sammanhängande är att part kvittar egen skuld mot motparts genfordran. Sådan kvittningsåtgärd av part bör därför tillerkännas verkan av preskriptionsavbrott för genfordran.[91]

13.9.3 Preskriptionsavbrott för central förhandling och talan vid AD

I 13.9.1 och 13.9.2 har endast talats om den egentliga preskriptionsfristen, dvs. kravets tillkännagivande för första gången. För påkallande av central förhandling och talan vid AD ges rättsmedelsfrister. Vid bristande iakttagande av dessa förloras talerätten.

Rätt till central förhandling bibehålles vanligen genom begäran till motpartens centrala organisation om förhandling. Vad som i 13.9.1 sagts om omfattningen av förhandlingsbegärans preskriptionsavbrytande verkan kan — i vart fall när det gäller den "kvantitativa" omfattningen — tillämpas även i fråga om central förhandlingsframställan. I tillämpliga delar gäller detta även vad som sagts i 13.9.2.

Part bibehålles vid sin rätt att föra talan vid AD som huvudregel endast genom att stämma till domstolen. Den för preskriptions inträde avgörande tidpunkten är den tidpunkt då stämningsansökan inkommer till AD.[92] Stämningsansökan till allmän domstol har inte preskriptionsavbrytande verkan.[93] I kraft av uttrycklig lagbestämmelse i lagen 1974 om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden gäller att ansökan som väckts vid allmän domstol stundom skall överlämnas till AD och i sådant fall anses vara väckt vid AD vid samma tidpunkt som vid den allmänna domstolen. Sådan ansökan har därför preskriptionsavbrytande verkan.[94]

[89] Jmfr motsvarande situation i fråga om annan specialpreskription, Rodhe, s. 684 f.
[90] 1929: 34.
[91] Sammalunda Sigeman, s. 432 not 4. Se även 1929: 34.
[92] 1968: 31. Denna princip är RB:s. Redan före RB hade AD dock som en undantagsföreteelse antagit denna princip. Se 1940: 84 och 1943: 108.
[94] Jmfr parternas resonemang i 1966: 13 beträffande den med 1974 års lag i sak överensstämmande bestämmelsen, som då gällde i 1947 års lag.

13.9.4 Preskriptionsavbrottets personella omfattning

I 13.9.1 behandlades den sakliga omfattningen av preskriptionsavbrytande åtgärd. Vilken är åtgärdens personella omfattning? Vem äger tillgodoräkna sig en preskriptionsavbrytande åtgärd och mot vem är avbrottet gällande? — Härvidlag synes uppdelning får göras mellan preskriptionsavbrytande åtgärd av organisation och av enskild medlem.

I fråga om preskriptionsavbrott av organisation kan man utgå ifrån att det är verksamt för både organisationen och enskild medlem. Detta framgår visserligen inte uttryckligt av avtalen, men måste följa av att förhandlingsrätt regelmässigt, och talerätt vid AD alltid, föreligger för organisationen för såväl egen som medlems räkning.[95] Preskriptionsavbrott av lokal organisation är verksamt i förhållande till motpartens medlemmar samt lokala och centrala organisation dels av samma skäl dels — såvitt angår verkan gentemot den centrala organisationen — av hänsyn till förhandlingsordningarnas instanssystem.

Preskriptionsavbrott av enskild medlem på arbetstagaresidan kan däremot som huvudregel inte gärna vara verksamt för den egna organisationen. Skälet härtill är främst att den enskilde medlemmen saknar talerätt för organisationen och därför ej kan bestämma om organisationen skall framställa eget yrkande eller ej. Enskilds preskriptionsavbrytande åtgärd gäller därför endast i förhållande till arbetsgivaren och dennes organisation. — Om enskild medlem har självständig förhandlingsrätt bör dock en motsatt regel gälla.

Preskriptionsavbrott av enskild arbetsgivare riktat till motsidans organisation måste med hänsyn till organisationens talerätt för enskilda medlemmar gälla även dessa. Om arbetsgivaren undantagsvis gör preskriptionsavbrott gentemot enskilda arbetstagare, torde detta däremot ej vara verksamt mot organisationen.

13.9.5 Preskriptionsavbrottets tidsmässiga omfattning Fortlöpande avtalsbrott

13.9.5.1 Problemställningen

I detta avsnitt skall preskriptionsavbrottets tidsmässiga omfattning diskuteras. Detta problem blir aktuellt vid fortlöpande avtalsbrott. En uppgift blir att fastlägga när ett fortlöpande avtalsbrott föreligger (13.9.5.3.). Innan detta sker skall i 13.9.5.2 olika lösningsalternativ diskuteras. I 13.9.5.4 utvecklas närmare den successiva preskriptionens innebörd.

13.9.5.2 Lösningsalternativ. Simultan contra successiv preskription

Om avtalsbrott begåtts under en längre tid kan det bli aktuellt att betrakta avtalsbrotten som en enhet. I normalfallet rör det sig om en viss avtalstillämp-

[95] 1958: 23. Jmfr 14.5.6.

ning av arbetsgivaren. Hur skall en enhet av sagda slag, ett s. k. fortlöpande eller perdurerande avtalsbrott,[96] betraktas ur preskriptionsrättslig synvinkel?

Två huvudmöjligheter står till buds. Antingen låter man preskriptionsfristen flyttas framåt dag för dag allteftersom förhållandet fortgår och låter därmed preskription inträda fortgående, s. k. successiv preskription. Eller låter man preskriptionsfristen räknas från en fix tidpunkt, s. k. simultan preskription.[97] I sistnämnda fall har man att välja mellan att låta fristen börja löpa när det omtvistade förhållandet börjat respektive slutat.

Simultan preskription med utgångspunkt från en omtvistad avtalstillämpnings början leder till säregna resultat.[98] Om nämligen preskriptionsavbrott icke skulle ske inom preskriptionstiden, kommer konkreta åtgärder i kraft av avtalstillämpningen därefter över huvud ej att kunna påtalas. Dessa åtgärder vore preskriberade redan innan de vidtogs! En sådan preskriptionsregel kan tydligtvis ej accepteras.[99] På arbetsrättens område har den inte framförts.[1]

Simultan preskription med utgångspunkt från ett omtvistat förhållandes slut är det inom straffrätten förhärskande.[2] Principen har utsatts för kritik av främst Tore Strömberg,[3] huvudsakligen på den grunden, att straff kan ådömas även för relativt avlägsna förseelser, vilka — sedda isolerade — är preskriberade. På arbetsrättens område gör sig samma synpunkt gällande. Utifrån de ändamålssynpunkter, som bär upp preskriptionsreglerna, framstår det som föga troligt, att simultan preskription av nu behandlade art skulle kunna generellt accepteras. Principen har heller inte framförts ofta.[4]

Principen om successiv preskription återstår. Argumenten mot simultan preskription kan användas till förmån för den successiva. De ändamålssynpunkter, som avtalens preskriptionsregler bygger på, talar väsentligen för successiv preskription eftersom preskriptionstiden vid sådan preskription blir kortare än vid simultan preskription.[5] Det väsentliga argumentet emot successiv preskription är, att anledning saknas varför den omständigheten, att en person "länge trotsat lagen . . ., skulle medföra att brottet ej skulle kunna beivras".[6]

[96] Termen "perdurerande" torde vara gängse använd. Jmfr kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 25. På arbetsrättens område har termen därför en något annan betydelse än på straffrättens. Jmfr Strömberg, s. 129 och 161 f. AD använder termen "fortlöpande"; se 1943: 110.

[97] Jmfr om termerna Strömberg, s. 128.

[98] Jmfr Strömbergs dräpande exempel med hembränning, s. 158.

[99] Jmfr en näraliggande situation i 13.6 vid not 48.

[1] Ett undantag utgöres av 1943: 110 där arbetsgivaresidan till synes på fullt allvar hävdade en sådan preskription.

[2] Brottsbalken III, s. 349 och Strahl, s. 189 ff. Jmfr Strömberg, s. 167 ff.

[3] S. 158 f.

[4] Jmfr dock 1967: 2 där arbetstagaresidan, med hänvisning till straffrättens regler, utan framgång hävdade principen.

[5] Ytterligare ett flertal argument av såväl praktisk som principiell art har för straffrättens del framförts av Tore Strömberg, s. 159 och 171. Dessa argument är i huvudsak tillämpliga även på arbetsrättens område.

[6] Brottsbalken III, s. 349.

På arbetsrättens område regleras frågan om preskriptionsprincip inte explicit i något av de studerade avtalen. Ofta ger däremot avtalens formulering vid handen, att successiv preskription gäller. Vanligen räknas den yttersta preskriptionsfristen från tidpunkten för "det förhållande, vartill rättsanspråk ... hänför sig".[7] Då enskilda medlemmars rättsanspråk i allmänhet hänför sig till isolerade tillfällen i det förflutna — oftast löneutbetalningstillfällen — kommer tidsavståndet till "det förhållande, vartill rättsanspråk ... hänför sig" att för varje dag öka med en dag. Detta är fallet även om arbetsgivaren på grund av sin avtalstillämpning fortlöpande ger upphov till nya förhållanden, vartill rättsanspråk kan knytas.[8] I rättspraxis har AD konsekvent tillämpat successiv preskription.[9] Samtliga fall har avsett ekonomiska anspråk.

Betydelsen på straffrättens område av om preskriptionen är simultan eller successiv är i praktiken ej nödvändigtvis stor. Detta sammanhänger med att vid straffmätningen hänsyn kan tagas — i nedsättande eller höjande riktning — till att brottsligt förfarande pågått längre tid.[10] På arbetsrättens område finnes i avtalen inga regler om att hänsyn kan tagas till preskriberade fordringar. I praxis har AD dock funnit sig kunna taga viss hänsyn till preskriberande fordringar.[11] I den mån sådan hänsyn tages, tenderar betydelsen av att successiv preskription tillämpas att avtaga. Man får likväl utgå ifrån att hänsyn till preskriberade fordringar endast tages i speciella fall.[12] Den successiva preskriptionen har därför stor praktisk betydelse.

Men den successiva preskriptionen på arbetsrättens område kan ej gälla undantagslöst. Antag att en arbetstagare förflyttats och erhållit arbetsuppgifter, vilka han avtalsmässigt ej är skyldig att utföra.[13] Det kan då tydligen inte ifrågakomma att låta dagen för förflyttningen bilda utgångspunkt för alla anspråk i anledning av förflyttningen. Visserligen får eventuella krav på ersättning för differens mellan utbetald lön för det nya avtalsstridiga arbetet och beräknad lön för ett avtalsenligt arbete antagas bli successivt preskriberade. Men detta kan ej gälla det avtalsstridiga arbetet. Fastmera måste krav på förflyttning tillbaka till ett avtalsenligt arbete kunna framställas så länge det avtalsstridiga tillståndet består. Preskriptionsfristen för ideellt skadestånd för avtalsbrottet får vidare antagas börja löpa först när det avtalsvidriga tillståndet upphört.

De situationer, vilka på i föregående stycke sagda sätt måste utgöra undantag från regeln om successiv preskription, torde överensstämma med de i egentlig mening perdurerande brotten.[14] Det utmärkande för sådana avtals-

[7] Huvudavtalet mellan SAF och SIF, § 2 st. 2. Jmfr även modellexemplet i 13.2.
[8] Avtalsbrott av denna typ motsvarar — i motsats till terminologin på arbetsrättens område — vad Strömberg kallar "durerande" brott.
[9] 1935: 110, 1938: 33, 1938: 56, 1943: 110 och 1967: 2. Jmfr även 1929: 34.
[10] Brottsbalken III, s. 354. Jmfr Strömbergs kritik av detta förhållande, s. 171.
[11] Se härom närmare 13.12.1.
[12] Ibidem.
[13] Ett exempel på åsyftad typ av avtalsbrott på arbetstagaresidan är olovlig stridsåtgärd.
[14] Jmfr Strömberg, s. 129 och s. 161 f.

brott är därför, att de uppkommer genom *en* handling men därefter alltfortfarande begås genom att ett visst tillstånd kvarstår som resultat av den ursprungliga handlingen.

13.9.5.3 Begreppet fortlöpande avtalsbrott

När föreligger ett fortlöpande avtalsbrott av det slag, som i 13.9.5.2 befunnits ge upphov till successiv preskription? Hur skall gränsen mellan ett fortlöpande avtalsbrott och individuella avtalsbrott dragas?

Innan detta problem diskuteras skall problemets principiella och praktiska betydelse belysas. Detta kan lämpligen ske genom en jämförelse med motsvarande situation inom straffrätten. För åtalspreskription är avgörande huruvida ett antal brottsliga gärningar står i sådant samband med varandra, att de skall betraktas som en enhet ur åtalspreskriptionssynpunkt.[15]

Om så är fallet blir resultatet i preskriptionshänseende i normalfallet ett annat än om gärningarna skall ses som isolerade företeelser. Typiskt sett kommer i förstnämnda fall ett preskriptionsavbrott att omfatta en längre tidsrymd bakåt. Detta åter sammanhänger med att preskriptionstiden vid sammanhängande brottslighet i allmänhet är simultan räknat från tidpunkten då brottsligheten upphör. Huruvida brottsliga gärningar i preskriptionshänseende är en enhet eller ej, är därför av stor principiell betydelse. Den praktiska betydelsen härav förringas dock i väsentlig grad av reglerna i BrB 35: 6 om förlängning av preskriptionstiden för individuellt brott vid förnyad brottslighet inom preskriptionstiden för det första brottet.

På arbetsrättens område saknas i avtalen motsvarighet till förlängningsregeln i BrB 35: 6. Å andra sidan är preskriptionen av fortlöpande avtalsbrott vanligen successiv. Detta medför, att gränsen mellan de två avtalsbrottstyperna — flera individuella avtalsbrott respektive fortlöpande avtalsbrott — vanligen saknar betydelse. Preskription kommer, till följd av att preskription av fortlöpande avtalsbrott är successiv, att inträffa vid samma tidpunkt oavsett om man uppfattar avtalsbrotten som isolerade företeelser eller som en enhet. Avtalen saknar regler om förlängning av preskriptionstiden. När avtalsbrottet är fortlöpande skall därför inte diskuteras generellt.[16] — Av betydelse ur praktisk synvinkel är gränsen endast i de fall, då avtalsförseelsen är av kontinuerlig, i egentlig mening perdurerande art. I detta fall skall, som tidigare konstaterats,[17] preskription ske simultant vid det genom förseelsen uppkomna tillståndets upphörande. Några gränsdragningsproblem torde inte uppstå gentemot övriga fortlöpande avtalsbrott. Den kontinuerliga förseelsen är tillräckligt särpräglad genom att den, utöver en inledande handling, består av passivitet från den försumliges sida gentemot motparten.

[15] Se härom Brottsbalken III, s. 349 ff, Strahl, s. 189 ff samt särskilt Strömberg, s. 129 ff och 150 ff.

[16] Av störst betydelse synes följande faktorer vara. Tidsintervallet mellan handlingarna, konsekvensen i handlandet samt den handlandes subjektiva inställning.

[17] Jmfr 13.9.5.2 in fine ovan.

13.9.5.4 Närmare om beräkning av successiv preskription

Vid fastställande av utgångspunkten för preskriptionsfristen vid successiv preskription uppkommer inga särskilda problem i fråga om den första fristen, dvs. fristen för påkallande av lokala förhandlingar. Tidpunkten får beräknas på sätt angivits i 13.7.

I fråga om fristen för central förhandling respektive judiciell prövning uppstår fråga om fristen skall räknas från den lokala — eller centrala — förhandlingens avslutande eller från utgången av fristen för överklagande. I förstnämnda fall skulle man räkna med en rullande preskriptionstid motsvarande tiden för överklagande.[18] I sistnämnda fall skulle preskriptionstiden vara fix.[19]

I kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen[20] anges, att den sistnämnda principen gäller. Skälen härför är, att denna princip är bättre ur (instans)-ordningssynpunkt och dessutom är något mindre sträng än den förstnämnda principen.

Dessa två ändamålsöverväganden har samma tyngd oavsett avtal. Den i sagda avtal tillämpade principen bör därför tillämpas även beträffande andra förhandlingsordningar.

13.10 När inträder preskription respektive preskriptionsavbrott[21]

Spörsmålet *när preskription* inträder hänför sig till dels tidräkning dels om förskjutning av preskriptionsfristen skall ske till följd av lör-, sön- eller helgdagar. Spörsmålet *när preskriptionsavbrott* skall ske hänför sig till frågan om inverkan av lör-, sön- och helgdagar men också till betydelsen av när motparten tar del av preskriptionsavbrytande åtgärd. Ytterligare är att behandla på vems risk meddelande går.

Innan diskussionen inleds kan det i detta sammanhang vara värt att på-

[18] Ett exempel kan klargöra innebörden. Antag att lokal förhandling avslutats den 1 mars 1973 och att fristen för överklagande är 2 månader. Om överklagande sker före den 1 maj 1973 är part bevarad vid alla sina framställda yrkanden. Om överklagande sker efter den 1 maj 1973 kan part däremot endast påtala den felaktiga avtalstillämpningen 2 månader tillbaka räknat från dagen för överklagande.

[19] I exemplet i föregående not skulle part över huvud ej äga rätt att överklaga efter den 1 maj 1973. Istället skulle part ha att upptaga ny lokal förhandling, men denna skulle endast avse tiden efter den 1 maj 1973. Om part skulle dröja med att begära ny lokal förhandling längre tid än den i avtalet stipulerade *kortare* tiden för påkallande av lokal förhandling — den frist, som tager sin utgångspunkt från den tidpunkt då part fått kännedom om påtalat förhållande, och som vanligen är 4 månader — skulle part endast vara bevarad vid sin rätt för en tid uppgående till den kortare fristen räknat bakåt från dagen för förhandlingsframställan. Om sålunda förhandling begäres den 1 november 1973 skulle part endast kunna framställa krav för perioden 1 juli 1973 till 1 november 1973.

[20] s. 26.

[21] Se även 13.11.1.

peka, att AD som utgångspunkt fastslagit, att när en förhandlingsordning med preskriptionsregler antages, preskriptionsreglerna in dubio blir tillämpliga även på krav, som uppkommit före förhandlingsordningens antagande.[22] Denna princip innebär en radikal förkortning av preskriptionsfristen för redan föreliggande krav.[23]

Vad först angår frågan när preskription inträder, märkes att regler härom saknas i avtalen och FFL. Med hänsyn härtill och till att talerättsreglerna vanligen är av formkaraktär skulle man kunna draga den slutsatsen att förskjutning framåt av preskriptionsinträde icke sker vid lör-, sön- eller helgdag. Häremot skulle man kunna invända att 2 § lagen 1930 om beräkning av lagstadgad tid kunde analogvis tillämpas.[24] Men varningar för analogiseringar på detta område måste anföras.[25] Enligt en klar och kategorisk dom av HD kan regeln sålunda inte åberopas för brottmålspreskription.[26] Om regeln är tillämplig beträffande materielrättsliga frister har inte prövats av HD. AD har emellertid i 1939: 91 uttryckligen förkastat tanken, att lagregeln analogt skulle kunna tillämpas i fråga om tid för uppsägning av kollektivavtal.[27] För arbetsprocessens del torde därför gälla att någon förskjutning icke skall ske.[28]

I fråga om tidräkning torde däremot 1 § ovannämnda lag få analogt tillämpas.[29] Detta innebär att, om frist rätteligen skulle utlöpa den 31 i en månad med färre dagar, fristen utlöper den sista dagen i månaden.

Sista dagen för ett preskriptionsavbrott kan i anledning av det tidigare sagda vara att verkställa sist på en lör-, sön- eller helgdag. Hinder bör ej möta att godkänna ett sålunda verkställt preskriptionsavbrott, under förutsättning att motparten faktiskt tagit del av meddelandet inom fristen. Bevisbördan för att avbrottet skett i rätt tid åligger den som gjort det.[30] Skulle motparten ej inom fristen taga del av det, är det för sent gjort.

Preskriptionsavbrytande meddelande torde gå på mottagarens risk.[31] En analogi med 6 § KAL ligger nära till hands.[32] Den till grund för regeln i 6 § KAL liggande uppfattningen, att billigheten kräver att avsändaren inte drabbas av förseningar,[33] gör sig gällande med samma styrka i förevarande

[22] 1952: 31.
[23] Preskriptionsfristernas längd när avtal saknas behandlas i 13.13.
[24] Så skedde av arbetsgivaresidan i 1931: 124.
[25] Så Rodhe, Obligationsrätt, s. 120.
[26] NJA 1948 s. 550. Se härom Strömberg, s. 93 f.
[27] Se även 1950: 52.
[28] I 1931: 124 intog AD denna ståndpunkt i en tvist där det dock ej var fråga om någon typisk preskriptionsfrist.
[29] Så Sölvén-Gustafsson, s. 70.
[30] Se vidare 13.14.5.
[31] Jmfr 6.2.1.3 in fine ovan samt 13.14.4 in fine och 13.14.5.
[32] Så Sölvén-Gustafsson, s. 70. Se även kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 22.
[33] Prop. 1928: 39, s. 111 f.

sammanhang. Även i övrigt torde i frågor om när avbrottet skett en analogisering med 6 § KAL kunna ifrågakomma.[34]

13.11 Hur förloras rätt att göra gällande preskription?

13.11.1 Inom förhandlingsordningen[35]

Förlust av rätt att göra gällande preskription kan uppkomma vid varje steg i det arbetsprocessrättsliga instanssystemet. Hur förlust uppkommer inom förhandlingsordningen behandlas i det följande. I 13.11.2 behandlas situationen vid AD.

I förhandlingsordningarna kan fråga huruvida preskription skall beaktas ex officio eller förutsätter invändning av part, tydligtvis inte uppkomma. Om man över huvud godtager, att förlust av rätt till preskriptionsinvändning kan uppkomma inom förhandlingsordningarnas ram, måste förlusten därför bygga på att invändning om preskription försuttits på något sätt. Nu är det redan utifrån avtalen klart, att frågan huruvida preskription inträtt eller ej är en fråga, som kan avgöras inom förhandlingsordningens ram. Invändning om preskription erfordras därför.[36]

Före behandlingen av hur invändning skall göras respektive hur förlust av rätt till invändning sker, måste behandlas när det över huvud är aktuellt att invändning skall behöva framställas. — I 13.6 har konstaterats, att som huvudregel endast konkreta krav är underkastade preskription. Förlust av rätt att åberopa preskription kan tydligtvis endast avse preskriptionsunderkastade krav. Vad som erfordras för att krav skall ha framställts med preskriptionsavbrytande verkan har behandlats i 13.9.1. I nu förevarande hänseende är därför att konstatera, att en förutsättning för att förlust av rätt att göra preskriptionsinvändning skall bli aktuell, är att konkreta krav framställts med preskriptionsavbrytande verkan.[37]

Förlust av rätten att åberopa preskription kan uppkomma på olika sätt. Självklart är, att ett uttryckligt avstående har denna verkan.[38] Lika med avstående får behandlas att part inte gör invändning om preskription.[39] Som avstående får även uppfattas, att part förklarar, att omtvistad fordran betalats. Härmed jämförligt är påstående, att det föreligger kvittningsgill motfordran.[40] För att invändning skall ha preskriptionsavbrytande verkan måste

[34] Jmfr föregående not samt beträffande 6 § KAL Schmidt, I, s. 166 och där anförda rättsfall jämte 1933: 91. Se även Wistrand, s. 192 ff. Ur AD:s praxis kan hänvisas till 1948: 39 där frågan dock inte ställdes på sin spets.
[35] Se även 13.14.2—4.
[36] Se tidigast 1929: 34.
[37] Se särskilt 1967: 2 och 1971: 16. Jmfr 1952: 8, not 71 ovan. I 1971: 16 hade frågor framförts och blivit bemötta, men konkreta krav hade ej framställts. Förlust av rätt till preskriptionsinvändning kunde därför ej inträffa.
[38] 1941: 154 och 1950: 43.
[39] Jmfr vidare 13.14.2—3. Se även Samuelsson, s. 63.
[40] 1929: 34.

den framställas med sådan precision att den kan anses ha blivit åberopad.[41]

Förlust kommer även till stånd genom ett handlande, som är att jämställa med avstående. Detta handlande måste ha karaktären av förhandlande i avtalsenlig bemärkelse. Part skall sålunda ingå i saklig överläggning.[42] Ingår part i saklig överläggning om kravet, förloras rätten till invändning,[43] även om förhandlingarna till äventyrs kallas "förlikningsförhandlingar".[44]

När skall preskriptionsinvändning senast göras? Skall det krävas att så sker redan när begäran om förhandling göres? Som huvudregel och systematisk utgångspunkt får man antaga, att invändning inte behöver ske redan när förhandlingsbegäran mottages. Först vid första förhandlingssammanträdet står klart vilka krav, som framställes.[45] Om förhandlingsframställan är mycket klar och precis bör den visserligen kunna utgöra grund för invändning. Den fördel, som den förhandlingspåkallande erhåller genom att förhandlingssammanträde utsättes, bör dock ej ens i detta fall av honom kunna vändas emot motparten blott därför att denne accepterar förhandlingssammanträde och infinner sig till detta och åhör vad part har att andraga. För övrigt kan motparten först på sammanträdet sägas inträda i förhandling.[46] Skyldighet att avge svar i sak på förhandlingsbegäran finnes ej.[47] Men så snart klarhet på förhandlingssammanträde vunnits om kraven, bör det krävas att invändning framställes.[47a]

Det kan tänkas att det först under förhandlingarnas gång står klart att preskriptionsförutsättningar föreligger — exempelvis därför att det först då klarlägges när fordran uppkommit. Det måste då vara tillräckligt att invändning göres så snart det kan ske vid förhandlingssammanträde.

Skall part ha rätt att inleda eller fortsätta förhandlingar under uttryckligt förbehåll att han bevaras vid rätten att framställa preskriptionsinvändning därest han ej kan nå en för honom acceptabel lösning? Med hänsyn till det påtagliga intresset av att parterna når samförståndslösningen torde detta böra accepteras. Det måste vara bättre att medge ett dylikt avsteg från vanliga preskriptionsrättsliga regler och därmed öka möjligheterna till samförståndslösningar än att icke acceptera sådan rätt och därmed låta problemlösningsförsöken klippas av genom preskription.[48] — Har part däremot uttryckligen avstått från preskriptionsinvändning kan denna inte sedermera återtagas.[49]

[41] 1955: 23. Jmfr 6.4.4 och 6.4.5.
[42] Se om detta begrepp 4.3.3.
[43] 1941: 125, 1941: 154, 1944: 61, 1955: 23, 1968: 3 och 1971: 16. Se även 1955: 1. Jmfr kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen s. 23.
[44] 1967: 11.
[45] Se 13.9.1.
[46] Jmfr regeln i RB 34: 2.
[47] I 1961: 18 framfördes uppfattningen, att redan förhandlingsbegäran borde avvisas. AD hade ej att taga ställning.
[47a] De i not 43 angivna rättsfallen torde ge uttryck härför. Frågan har dock inte ställts på sin spets.
[48] I 1967: 11 kan man möjligen "mellan raderna" i domskälen läsa att AD skulle accepterat ett förbehåll av angivet slag. Sammalunda 1955: 23.
[49] 1950: 43.

13.11.2 Vid AD

Preskription förutsätter invändning.[50] Den preskriptionsinvändning, som är aktuell vid AD, är endast fristen för tvists instämmande till AD efter centrala förhandlingars avslutande. Invändning om att övriga frister försuttits måste framställas vid förhandling, lokal eller central.

För processen vid AD gäller regeln i RB 34: 2, att invändning om rättegångshinder skall göras när part "första gången skall vid rätten föra talan i målet". Detta innebär att det skall ske i svaromålet.[51] Vid AD har spörsmålet aldrig ställts på sin spets,[52] men då RB 34: 2 är tillämplig vid AD måste rättsläget vara detsamma vid AD.

13.12 Rättsverkan av preskription

13.12.1 Allmänt

Det förhållandet att preskription inträtt innebär, att gäldenären inte längre kan åläggas att prestera.

Det har i 13.1 sagts, att preskription numera i den ordinära processen anses utgöra ett "materiellt" spörsmål, varför en talan, som befinnes preskriberad, skall ogillas, inte avvisas. Ytterligare har i 13.4 sagts, att på arbetsprocessrättens område gäller en avvikande regel. Preskriberad talan skall avvisas.

Emellertid är det inte säkert, att alla rättsverkningar upphör när preskription inträtt.[53] Sålunda kvarstår enligt Preskriptionsförordningen rätt för borgenären att använda fordringen för kvittning. Vidare kan fullgörelse av gäldenären ej återkrävas. — Vilka rättsverkningar kvarstår av på kollektivavtal grundade fordringar? Huruvida kvittningsrätt kvarstår skall behandlas i 13.12.2. I detta avsnitt behandlas om en enskild arbetstagares preskriberade fordran kan omvandlas till en skadeståndsfordran för arbetstagareorganisationen.

Tanken att en preskriberad enskild fordran alltjämt skulle kunna åberopas av organisationen, har framförts vid ett antal tillfällen vid AD.[54] Domstolen har konsekvent avvisat denna tanke. Däremot har AD uttalat och även iakttagit, att hänsyn kan tagas till den preskriberade fordran vid bedömning av det allmänna skadestånd, som kan utgå för fortsatt, ännu ej preskriberad, felaktig avtalstillämpning.[55] En viss rättsverkan kvarstår sålunda av preskribe-

[50] 1966: 1. Se även t. ex. 1945: 42 där AD iakttog kravet på invändning med stor stränghet. Invändning hade framställts om bristande talerätt för organisation att erhålla skadestånd men ej att arbetstagarens krav gått förlorat. Jmfr om det tillämpliga Hotellavtalet nedan i not 56.

[51] RB 42: 7 mom. 1. Jmfr Ekelöf V, s. 164 ff.

[52] Jmfr 1953: 56, 1958: 26, 1959: 5 och 1970: 24.

[53] Jmfr Rodhe, Obligationsrätt, s. 687 f.

[54] 1949: 66, 1956: 30, 1957: 29 och 1962: 26.

[55] 1956: 30 och 1957: 29. Jmfr 1967: 22 där AD uttryckligen bortsåg från preskriberat krav. Detta mål skiljer sig dock från 1956: 30 och 1957: 29 däri att medlemskravet var i sin helhet preskriberat, vilket ej var fallet i de andra målen.

rad fordran. Den närmare omfattningen låter sig emellertid inte avgöra. En relativt fri bedömning från fall till fall torde behöva tillgripas. Tydligtvis kan möjligheten att erhålla skadestånd för preskriberad fordran vara utesluten i avtal. Om så ej är fallet, lärer möjlighet få anses föreligga. AD har nämligen uttryckt sig påfallande generellt och kategoriskt.

En motsvarighet till den av AD uttalade principen finnes i några avtal.[56] Avtalsbestämmelserna medger inte några närmare preciseringar av den kvarstående rättens omfattning.[57]

Den av AD uttalade principen inger vissa betänkligheter. Om en vidsträckt rätt att erhålla förhöjt ideellt skadestånd skulle accepteras, kan verkan av preskriptionsbestämmelserna förtagas. Det kan tydligtvis ej vara lämpligt att samhället på dylik indirekt väg sätter ett på avtalsfritt område ingånget avtal delvis ur spel. Om förhöjning över huvud skall förekomma — något som starkt kan ifrågasättas[58] — bör den därför ske med största försiktighet och endast på yrkande samt i fall där förhöjning framstår som starkt påkallad.[59] I fall där klar preskriptionsregel saknas kan möjligen en sammanläggning ske i större omfattning.[60]

13.12.2 Kvittning

Jämlikt Preskriptionsförordningen kvarstår rätt att använda preskriberad fordran till kvittning om fordran stått emot huvudfordran innan preskription inträtt.[61] I fråga om specialpreskription är rättsläget ofta oklart.[62] Stundom kan kvittning ifrågakomma. I flera lagar tillåtes kvittning när avtalskonnex föreligger mellan huvudfordran och genfordran.[63] Huruvida någon systematisk utgångspunkt och huvudregel finnes i detta hänseende, är föremål för delade meningar.[64] Klart är i vart fall, att någon legal regel inte finnes såvitt avser på kollektivavtal grundade krav.

[56] Petroleumavtalen. En motsvarande bestämmelse fanns tidigare i Hotellavtalet, men är numera borttagen. Hotellavtalets bestämmelse har prövats i bl. a. 1945: 42, 1949: 56 och 1949: 66.

[57] I Hotellavtalet fanns en preskriptionsfrist för framställande av krav på sådant skadestånd.

[58] Jmfr Strömbergs kritik, s. 171, av den på straffrättens område föreliggande möjligheten att vid straffmätning taga hänsyn till preskriberad del av brottslighet. Jmfr härtill Brottsbalken III, s. 354. Se även 13.9.5.2 not 3 ovan.

[59] I 1957: 29 iakttog AD stor försiktighet. Jmfr föregående not.

[60] Ett tänkbart fall är upprepad förhandlingsvägran. Se härom 8.2.3.

[61] Rodhe, s. 688.

[62] Ibidem s. 689 och 54 samt Sigeman, s. 163.

[63] Bilskadelagen 9 §, luftskadelagen 6 § och nya JB 8: 26 och 12: 61. Jmfr Rodhe, Obligationsrätt, s. 54 och 63 f.

[64] Sigeman, s. 163 samt 205 ff, utgår ifrån att den principiella ståndpunkten är, att kvittningsrätt ej föreligger. Rodhe, Obligationsrätt, s. 689, vågar inte göra något påstående härvidlag.

I avtalen saknas undantagslöst regler.[65] — I doktrinen har spörsmålet ej blivit föremål för behandling. Sigeman berör visserligen på flera ställen frågan[66] man diskuterar den inte. Sigeman uttalar dock,[67] att "(B)eträffande kvittningsfrågan vid tillämpning av avtal om preskription finnes någon allmän tolkningsprincip veterligen ej utbildad". Sigemans sålunda formulerade påstående är säkert korrekt. — Vid domstol har spörsmålet inte prövats. Hur kan en prövning tänkas utfalla?

Det i praktiken ojämförligt vanligaste fallet är, att ett anspråk på arbetstagaresidan preskriberas. Kvarstår kvittningsrätt? Kanske. Men hur skall i så fall kvittningen kunna komma till stånd? För arbetstagaresidan gäller att finna en kvittningssituation. Förhandling kan arbetstagaresidan inte begära. Arbetstagaresidan saknar ett självständigt krav att framställa.[68] Därför får arbetstagaresidan vänta på ett tillfälle då arbetsgivaren begär skadestånd, gör löneavdrag eller dylikt och då göra kvittningsförsök.

Men en sådan lösning möter allvarliga betänkligheter. Kvittning kan ifrågakomma endast när arbetsgivaren begär skadestånd, löneavdrag eller dylikt. Detta innebär att möjligheten att verkställa kvittning för arbetstagaresidan blir synnerligen slumpartad, särskilt för enskild arbetstagare, medan så alls ej är fallet för arbetsgivaren. Arbetstagaresidan — särskilt enskild arbetstagare — står endast sällan i penningskuld till arbetsgivaren. Kvittningssituationerna är därför sällsynta. För arbetsgivaren föreligger däremot fortkommande kvittningssituationer.[69] Arbetsgivaren skulle sålunda i praktiken få avsevärt större kvittningsmöjligheter än arbetstagaresidan.

Ytterligare kan mot kvittningsrätt anföras följande. Kvittning av arbetstagaresidan förutsätter att arbetsgivaren fått en fordran mot arbetstagare. Detta förekommer endast i undantagssituationer, oftast i samband med dis-

[65] I kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen, s. 23, anges, att verkan av att stadgade frister icke iakttagits är dels förlust av förhandlingsrätt och rätt till judiciell prövning dels "först och främst den att vederbörande ekonomiska anspråk är preskriberat". Kommentaren uttalar inte huruvida preskriptionsverkan även medför förlust av kvittningsrätt.

[66] S. 163, 205 och 432. Se även Kvittningslagen, s. 16.

[67] S. 163.

[68] Kvittningskravet som sådant utgör självfallet inte ett nytt krav i förhandlingsordningarnas mening. I ty fall skulle ju preskriptionsregeln förlora sin talerättssida! — En helt annan sak är frågan om förhandlingsskyldighet rörande bestritt kvittningsyrkande (eller kvittningsinvändning). I princip måste förhandlingsskyldighet föreligga generellt därest förhandling begäres av den som bestrider kvittningen. Förhandlingsordningen omfattar även kvittningskrav och något hinder för förhandling, som skulle medge direkt tillträde till AD, föreligger inte. Samma regel bör gälla om kvittningsyrkandet (invändningen) framställes först vid AD. Målet skall *på yrkande* avvisas. Om avvisning inte yrkas kan återförvisning ex officio ifrågakomma. Jmfr 6.4.6. Sigeman, s. 310 ff, intager en annan ståndpunkt i flera hänseenden. Det är emellertid att märka att Sigeman utgått ifrån att processförutsättningsregeln i nuvarande 4: 7 LARA (tidigare 13 § LAD) skall beaktas ex officio. Sigemans resonemang påverkas starkt av denna utgångspunkt.

[69] Om därvid kvittning kan ske är en helt annan sak. Detta regleras i Kvittningslagen, men denna tager ej ställning till om preskriberade fordringar kan användas. Detta regleras i de lagar och avtal varpå fordringen är grundad. Jmfr Sigeman, Kvittningslagen, s. 16.

ciplinära ingripanden. Frestelsen är stor för arbetstagaresidan att gå med på arbetsgivarens krav för att ej försitta möjligheten att genom kvittning snabbt få frågan om arbetsgivarens krav ur världen snarare än att bestrida dessa och eventuellt tvingas processa om dem. Frestelsen är större ju kortare fristen för framställande av kvittningsförklaring är. Det är svårt att se annat än att man finge använda kollektivavtalens preskriptionsregler för bestämmande av fristen. Denna blir därför kort.[70]

De nu anförda synpunkterna gör det föga sannolikt, att rätt att använda preskriberade kollektivavtalsrättsliga fordringar till kvittning, skall anses föreligga jämlikt kollektivavtalen.[71]

13.13 Preskription i avsaknad av regler

13.13.1 Inledning

Kollektivavtalens regler innefattar i olika hänseenden icke en fullständig reglering av de preskriptionssituationer, som kan uppkomma. Några vanliga fall av oreglerade situationer skall behandlas i det följande.

13.13.2 Preskriptionsregler saknas helt

I 13.2 har angivits, att det undantagsvis förekommer, att avtal helt saknar bestämmelse om preskription för upptagande av tvist till behandling.[72] Vilken preskriptionstid skall gälla i sådant fall?

Avtalens preskriptionsregler utgör undantag från den tioåriga preskriptionen i den eljest tillämpliga Preskriptionsförordningen.[73] För sådana krav, som fallet utanför preskriptionsreglerna[73a] — i praktiken ostridiga krav — gäller därför tioårig preskriptionstid.[74] Samma subsidiära tillämplighet

[70] Jmfr dock att särskild preklusionsfrist ej uppställes för kvittning av *gällande* fordringar i Kvittningslagen, Prop. 1970: 94, s. 21 och 32 och Sigeman. Kvittningslagen s. 167. Det vore ej lämpligt att medge att kvittning av preskriberade kollektivavtalsrättsliga fordringar kunde ske inom en lång tidsrymd. Det är ett rimligt krav, att det relativt snabbt skulle avgöras om preskriberade fordringar komme att användas för kvittning. De två kvittningssituationerna är ej jämförbara.

[71] Det må dock påpekas, att i det icke antagna förslaget av år 1935 till lag om arbetsavtal i 40 § föreslogs att preskriberade fordringar enligt lagen skulle kunna göras gällande kvittningsvis vid avtalskonnexitet. SOU 1935: 18, s. 22 resp. 195.

[72] Se t. ex. flera avtal på det privata försäkringsområdet såsom avtalet för kontorstjänstemän mellan FFO och FTF samt ramavtalen för fälttjänstemän mellan FFO och FF respektive FTF. Ett annat område är bankområdet.

[73] Jmfr Rodhe, Obligationsrätt, s. 668 f, såvitt angår möjligheten att avtala sig bort från Preskriptionsförordningen.

[73a] Se härom 13.6.

[74] Detta uttalas för Saltsjöbadsavtalets del av Sölvén-Gustafsson, s. 64.

måste även föreligga när preskriptionsregler saknas.[75] Visserligen skulle man kunna tänka sig att kortare preskriptionstider utgjorde en sedvana på arbetsmarknaden av sådan omfattning och stabilitet att de skulle gälla även utan avtal. En dylik lösning vore likväl knappast rimlig. Först skulle uppkomma problem att exakt fixera den tillämpliga preskriptionstiden. Vidare kan det knappast försvaras att låta avtalsparter i en så viktig och ingripande sak, som förkortning av preskriptionsreglerna, bli bundna av vad som gäller i andra avtal, låt vara att dessa avtal är i sådan majoritet att man kan tala om en avtalssedvänja.

13.13.3 Ny frist efter preskriptionsavbrott saknas

När preskriptionsavbrott har skett börjar vanligen en ny frist löpa. Vilken frist skall härvidlag gälla?

Avtalen tiger härom. — På arbetsprocessrättens område märkes, att preskriptionsavbrott i allmänhet sker genom begäran om förhandling. Det har tidigare[76] sagts, att preskriptionsavbrott som huvudregel endast kommer till stånd om förhandlingsframställan följes av förhandling. Eljest förfaller förhandlingsframställans preskriptionsavbrytande verkan och preskription inträder om inte nytt avbrott kan göras *inom den ursprungliga fristen*. Den ställda frågan löses därför som huvudregel genom hänvisning till reglerna om preskriptionsavbrott.

I de undantagsfall då det beror på motpartens förhandlingsovillighet, att förhandling icke kommer till stånd, kvarstår däremot problemet. I sådant fall äger part hänvända sig till AD direkt. Frågan är när så senast skall ske. En lösning är, att en tioårig frist står till buds. Med hänsyn till att allmänna preskriptionsrättsliga regler subsidiärt är tillämpliga, kan en sådan lösning ligga nära till hands.[77] Härför talar även svårigheterna att bestämma vilken tid, som eljest skall stå part till buds. Å andra sidan framstår det som främmande att acceptera en frist, som så avsevärt överstiger de frister, som avtalen regelmässigt innehåller. Det synes därför ändamålsenligast, att söka finna en kortare frist. Härvidlag kan man tänka sig att taga fasta på de frister, som i avtalen finnes för påkallande av central förhandling respektive judiciell prövning. Man kunde uppfatta förhandlingsvägran som närmast motsvarande lokal förhandlings avslutande. I sådant fall kunde preskriptionsfris-

[75] Jmfr 1965: 28, som synes bygga på en sådan grundsats. I det dåvarande Byggnadsavtalet stadgades att tvister "ofördröjligen" skulle upptagas till behandling, men gavs ingen tidsfrist. AD fann därför regeln vara en ordningsregel och upptog till behandling anspråk varom förhandling i vissa fall påkallats först cirka tre år efter uppkomst. — Det må tillfogas, att regeln ändrades vid nästa avtalsförhandling och fixerade tidsfrister avtalades. — Jmfr även arbetstagaresidan i 1947: 72 och 1945: 27. I sistnämnda rättsfall, som dock avsåg enskild arbetstagare, befanns en talerättsfrist inte bindande för den enskilde. Dennes krav, som sträckte sig cirka 15 år bakåt, upptogs därför till sakprövning.

[76] 13.9.1 vid not 6.

[77] Jmfr Rodhe, Obligationsrätt, s. 686.

tens längd uppgå till summan av tidsfristen för påkallande av central förhandling och för påkallande av judiciell prövning.[78] Utgångspunkten för fristen får tagas från den tidpunkt då part sist mötts med förhandlingsvägran.[79]

Vid preskriptionsavbrott genom påkallande av central förhandling kan samma principiella tillvägagångssätt tillämpas. Part har i sådant fall att anhängiggöra talan senast vid utgången av den avtalade fristen för påkallande av judiciell prövning räknat från den tidpunkt då central förhandling sist vägrades.[81]

13.13.4 Tvingande frist för påkallande av central förhandling saknas

I allmänhet är fristen för påkallande av central förhandling en tvingande rättsmedelsfrist. Stundom är den emellertid endast en ordningsföreskrift, som ej medför talerättsförlust. Så är fallet i Saltsjöbadsavtalet[81] samt i många avtal utanför huvudavtalsreglerat område.[82] Vilken frist för påkallande av central förhandling skall gälla i sådant fall?

I avtal, vilka innehåller en frist av ordningskaraktär, ligger närmast till hands antaga, att en tioårig frist löper. Genom att ge den avtalade fristen karaktär av ordningsregel utan att ange tvingande maximal frist, har parterna markerat, att de visserligen önskar men ej kräver kort tid för påkallande av central förhandling. De får därför anses ha subsidiärt godtagit allmänna preskriptionsrättsliga regler. Vådan för parterna av en sådan reglering är ej alltför stor. För det första kan envar av parterna få till stånd central förhandling och därmed bryta fristen. Vidare kan skadestånd drabba den, som väntar utöver den angivna ordningsfristen. Detta skadestånd kan sättas högre ju längre part väntat att föra tvisten vidare. Därmed uppnås både att part får incitament att ej överskrida den stipulerade ordningsfristen och att motparten kan få ersättning för de särskilda kostnader, som kan ha åsamkats honom till följd av dröjsmålet.

I avtal, vilka saknar även ordningsföreskrift, kan ej gärna kortare frist löpa än i avtal där det på ordningsväg markerats att viss kortare frist bör iakttagas. Även här bör sålunda tioårig frist löpa. Eftersom ej ens ordnings-

[78] Denna sammanlagda tidsfrist blir vanligen fem månader. Jmfr 13.2.

[79] Jmfr 8.2.2 där fråga är om fristen för skadeståndstalan för förhandlingsvägran som sådan. Med hänsyn till att förhandlingsskyldighet saknas rörande förhandlingsvägran bör i denna situation fristen endast omfatta den avtalade tidsfristen för talans instämmande till AD efter centrala förhandlingar.

[80] Situationen saknar praktisk betydelse enär förhandlingsvägran på central nivå aldrig synes förekomma.

[81] Jmfr 13.2 in fine.

[82] Vanligt i dessa avtal är för övrigt att ingen frist alls anges. Se t. ex. Byggnads-, Anläggnings-, Glasmästeri-, Petroleum- och Fastighetsavtalen samt huvudavtalet på det grafiska området och Journalisthuvudavtalet.

regel finnes, kan skadestånd ej utdömas. Parterna har därför så mycket större anledning tillse, att tvisten bringas till ett slut antingen genom en överenskommelse att ej föra tvisten vidare eller genom att snabbt föra den till central förhandling.

13.14 Åberops-och bevisbördefrågor

13.14.1 Inledning

I detta avsnitt skall behandlas vem som har åberops- respektive bevisbördan för olika i preskriptionshänseende relevanta rättsfakta.[83]

Först skall behandlas hur situationen gestaltar sig i fråga om det förhållande, som bildar utgångspunkt för den längre av fristerna för påkallande av förhandling (13.14.2). Denna frist börjar regelmässigt löpa vid tidpunkten för "det förhållande, vartill kravet hänför sig".[84] I 13.14.3 undersökes situationen i fråga om den andra primära preskriptionsfristen, dvs. den frist som börjar löpa då kännedom om förhållandet vunnits hos arbetsgivaren respektive den lokala arbetstagareorganisationen. I 13.14.4 skall åberops- och bevisbördan för preskription av rätt till central förhandling respektive judiciell prövning diskuteras. I 13.14.5 behandlas situationen i fråga om preskriptionsavbrytande åtgärd. I 13.14.6 slutligen diskuteras läget i fråga om tvist huruvida preskriptionsinvändning framställts eller försuttits.

Det må påpekas att *termen* "åberopsbörda" är av ung ålder. Den myntades 1960 av Boman.[85] Vissa av de rättsfall, som hänvisas till i det följande vad beträffar åberopsbördan, är av äldre datum. Häri ligger dock inget egendomligt eftersom *företeelsen* "åberopsbörda" är äldre än sitt namn. Namnet anknyter till ett stadgande i RB 17: 3 med motsvarighet i äldre rätt.

13.14.2 Den längre, primära preskriptionsfristens början

I de flesta huvudavtal består fristen för påkallande av lokal förhandling av två moment.[86] Det ena räknas från tidpunkten för det förhållande vartill krav hänför sig. Denna frist utgör i allmänhet två år.

[83] Med att part har "åberopsbörda" förstås att part "bär bördan" — eller risken — att visst rättsfaktum införes i processen. Uppfyller part inte denna börda blir följden för part den nackdelen, att rättsfaktum inte kan beaktas. Det gäller även om det införts av annan eller eljest är bekant. Omständigheten faller bort som rättsfaktum, men kan beaktas som ett bevisfaktum. Se om terminologin närmare Boman, s. 7 f samt Lihné, s. 60 ff. Åberopsbördan för ett rättsfaktum fullgöres genom *påstående* om rättsfaktums existens. Påståendet kan formuleras på olika sätt. Verben "påstå", "åberopa" och "göra gällande" ligger närmast till hands; jmfr Boman, s. 14 f och Ekelöf V, s. 22 f.

[84] Jmfr exemplet i 13.2.

[85] Åberopsbördan i bilmål. SvJT 1960, s. 387. Se där tidigare använda uttryckssätt.

[86] Se närmare 13.2.

Det har tidigare konstaterats,[87] att preskription förutsätter invändning av gäldenären. Vad denna invändning skall innefatta har däremot inte behandlats.

Först är att diskutera vilket tema parts åberopande respektive bevisning har. Preskription som sammanfattande term för de rättsfakta, vilkas rättsföljd är att "talan är förlorad",[88] består av två komponenter, nämligen dels förloppet av viss tid från tidpunkten för det förhållande, vartill krav hänför sig, dels frånvaron av preskriptionsavbrytande åtgärd. I det följande behandlas endast den första komponenten, fordrans ålder. Åberops- och bevisbördefrågorna rörande preskriptionsavbrott behandlas i 13.14.5.

Åberopsbördan för ett rättsupphävande[89] faktum anses i allmänhet vila på gäldenären.[90] Såvitt avser påstående om fordrans ålder är enligt Boman[91] skälen härför främst två, nämligen processekonomi samt billighet och justesse. Om redan borgenärens regelmässiga angivande av fordringens ålder, vilket göres när borgenären skall individualisera sin yrkade fordran, skall anses utgöra åberopande av fordringens ålder med verkan även i preskriptionsfrågan, kommer preskriptionsfrågan att bli aktuell i alla mål där fordringen är äldre än preskriptionstiden. Ofta nog är sådan fordran ostridigt ej preskriberad, exempelvis på grund av preskriptionsavbrott. I andra fall vill gäldenären ej framställa preskriptionsinvändning, exempelvis därför att han uppfattar en invändning som ojuste. Särskilt tyngande blir situationen om borgenären dessutom har åberopsbördan för preskriptionsavbrott.

De av Boman anförda skälen för att lägga åberopsbördan för fordringens ålder på gäldenären gör sig gällande med än större styrka på arbetsprocessrättens område. I all synnerhet är detta fallet därför att gäldenären — i normalfallet arbetsgivaren — oftare än vad vanligen är fallet kan vilja hålla tillbaka en invändning om preskription av billighet och justesse. Invändning av det formella slag som en preskriptionsinvändning utgör, torde vara särskilt tärande på ett gott samarbetsklimat parterna emellan. Härmed nära sammanhängande är att det ur samarbetssynpunkt är fördelaktigare om konflikter löses genom sakbehandling. Formella "konfliktlösningar" av den typ, som preskription åvägabringar, kan inte gagna samarbetet mellan parterna.[92]

Åberopsbördan för fordringens ålder bör därför åvila gäldenären. Denna börda skall fullgöras vid den lokala förhandlingens början.[93] Sker ej detta, kan part ej med framgång framställa preskriptionsinvändning. Ett underlåtet fullgörande av åberopsbördan är att jämställa med ett avstående.[94]

[87] 13.11.1.
[88] Jmfr om detta uttryck 13.4, not 27.
[89] Se om denna term Boman, s. 206 f och där vidare anförd litteratur.
[90] Ibidem, s. 207. Se även Lihné, s. 338.
[91] S. 213.
[92] Jmfr om målstrukturen i förhandlingsordningen kapitel 1.
[93] Jmfr om tidpunkten för framställande av invändning 13.11.1.
[94] Ibidem.

I fråga om *bevisbördan* för fordringens ålder har meningarna brutit sig inom doktrinen. Medan Ekelöf i vart fall tidigare velat lägga den på gäldenären,[95] har Boman lagt den på borgenären.

I fråga om kollektivavtalsrättsliga anspråk ligger saken regelmässigt något annorlunda till än i fråga om andra fordringsanspråk. Tvister om förfallotidpunkten för kollektivavtalsrättsliga krav[97] är regelmässigt kollektivavtalstolkningstvister.[98] De får lösas som alla andra kollektivavtalstolkningstvister. För sådana tolkningstvister har AD utarbetat ett flertal tolkningsregler, vari även ingår några bevisbörderegler.[99] Dessa tolkningsregler får tillämpas även i förevarande sammanhang.[1]

13.14.3 Den kortare, primära preskriptionsfristens början

I de flesta förhandlingsordningar finnes en kortare preskriptionsfrist, som tager sin utgångspunkt från den tidpunkt då kännedom om det förhållande, som bildar utgångspunkt för ett krav, uppkommer hos den lokala fackliga organisationen eller arbetsgivaren.[2] Vem bär åberops- respektive bevisbördan för preskription med utgångspunkt från tidpunkten för kännedom?

I fråga om *åberopsbördan* gör sig samma synpunkter gällande som i fråga om den längre preskriptionsfristen. Med hänsyn till såväl förhandlingsekonomi som önskemålet att undvika att aktualisera preskriptionsfrågan i de sannolikt ofta förekommande situationer då gäldenären ej tänkt framställa invändning, talar övervägande skäl för att åberopsbördan skall åvila gäldenären. Endast om gäldenären uttryckligen påstått, att kunskap uppkommit hos motpartens organisation — respektive arbetsgivaren — om det förhållande, vartill krav anknytes, mer än det avtalade antalet månader före preskriptionsavbrott, bör därför preskription aktualiseras. Fullgör gäldenären inte denna åberopsbörda vid förhandlingens början[3] har han gått förlustig rätten att över huvud åberopa tidpunkten för kännedom.

Den här föreslagna placeringen av åberopsbördan har stöd i AD:s praxis.[4]

Skall gäldenären även ha *bevisbördan* för den tidpunkt då kännedom uppkom hos motparten-borgenären om det omtvistade förhållandet? — Härvid märkes att det för gäldenären typiskt sett är svårt eller omöjligt att säkra bevisning om tidpunkten för kännedom. Detta rättsfaktum befinner sig inom borgenärens "maktsfär". Fristen räknas ju från tidpunkten för borgenärens

95 Rättegång II (1958), s. 314.
96 Boman, s. 209 ff. Sammalunda Lihné, s. 338, samt Norbeck, s. 479 f samt 489.
97 Denna tidpunkt sammanfaller typiskt sett med tidpunkten för kravens uppkomst; jmfr 13.6.
98 Jmfr 13.7.
99 Dessa skall ej behandlas här. Se härom Schmidt II, s. 149 ff.
1 Se 1971: 12, som är det veterligt enda renodlade fallet i domstolspraxis.
2 Jmfr 13.2 samt 13.7.
3 Jmfr om tidpunkten 13.11.1.
4 1939: 57 och 1944: 1. Se även 1940: 14.

kännedom. I allmänhet erfar den fackliga organisationen muntligt om det omtvistade förhållandet från den eller de berörda medlemmarna. Borgenären kan säkra bevisning om den exakta tidpunkten härför, exempelvis genom upprättande av en besöksrapport. Gäldenären har däremot stora svårigheter att säkra och prestera bevisning.

Häremot kan inte gärna invändas att gäldenären ju kunde skapa bevismedel genom att hålla motparten informerad om sin avtalstillämpning. I det alldeles övervägande antalet fall tillämpar arbetsgivaren avtalet korrekt. En allmän skyldighet för arbetsgivaren att hålla motparten informerad i detalj om den egna avtalstillämpningen kan redan av praktiska skäl inte ifrågakomma.

Placeras bevisbördan på gäldenären måste det oftare inträffa att bevisbördan inte kan fullgöras än om den placeras på borgenären. Bevisbördans placering har därför en viss inverkan på den genomsnittliga faktiska längden av preskriptionsfristen. En stark anknytning till avtalets preskriptionsfrister bör därför föranleda att bevisbördan placeras på borgenären.

De nu anförda argumenten talar för att bevisbördan placeras på borgenären. AD har i ett mål[5] otvetydigt lagt bevisbördan på gäldenären. I andra mål[6] har AD ej tagit ställning. Möjligen har AD i 1961: 18 tillämpat överviktsprincipen.[7] AD har inte diskuterat bevisbördefördelningen. Möjligt är därför, att domstolen i 1948: 48 helt enkelt följt principen att låta åberops- och bevisbördans placering överensstämma.

Den i 1948: 48 tillämpade fördelningen står i strid med den ståndpunkt, som hävdats i det föregående. Fallet bestyrker emellertid de nackdelar, som angetts vidlåta en placering av bevisbördan på gäldenären. — Det omtvistade förhållandet inträffade i juni ett år och blev då bekant för företagets anställda. Arbetsgivaren saknade anledning att särskilt informera de anställdas fackförening om sin avtalstillämpning. Arbetstagareorganisationen påstod sig ha fått kännedom om förhållandet först i mars året därpå. Arbetsgivaren lyckades inte bevisa att kännedom vunnits tidigare men ingendera sidans argument för sin ståndpunkt var, såvitt framgår av referatet, starka.

13.14.4 Förlust av rätt till central förhandling respektive judiciell prövning

Regelmässigt tager fristen för påkallande av central förhandling respektive judiciell prövning sin utgångspunkt från tidpunkten för lokal — respektive central — förhandlings avslutande.[8]

Åberopsbördan för att tidsfristen försuttits bör åvila gäldenären. Skälen är desamma som de vilka framförts i annat sammanhang i det föregående.[9] I

[5] 1948: 48.
[6] 1940: 14 och 1961: 18.
[7] Se om denna Ekelöf IV, s. 86 och 100 ff.
[8] Jmfr 13.8. Se även 6.3 beträffande avslutande av förhandling.
[9] 13.14.2, s. 260 ovan.

vart fall vid ett tillfälle synes AD ha lagt åberopsbördan på gäldenären.[10] AD markerade dock inte om bördan principiellt åvilar gäldenären.

I många fall är tidpunkten ostridig mellan parterna. Särskilt gäller detta när anteckning skett i förhandlingsprotokoll.[11] När tvist om tidpunkten föreligger, torde man få skilja på om förhandlingsavslutningen varit gemensam eller ensidig. Vid gemensam förhandlingsavslutning upprättas ofta protokoll, som justeras av bägge parter, vari intages uppgift om förhandlingsavslutning. Den som påstår, att protokollet är felaktigt, har bevisbördan härför.[12] Samma bör gälla om förhandlingsavslutningen eljest har manifesterats i någon gemensam produkt. Men vad bör gälla därest så ej är fallet? Vad bör till exempel gälla i det ofta förekommande fallet att inget förhandlingsprotokoll har förts?

Lägges bevisbördan på gäldenären — dvs. i normalfallet arbetsgivaren — uppkommer den nackdelen att det till följd av bevissvårigheter lätt nog kan inträffa att förhandlingsbeslut, vilka rätteligen överklagats för sent, upptages. Gäldenären ålägges därigenom större börda än vad som är materiellt riktigt. Samtidigt vinnes den fördelen att fler tvister kan förväntas bli avklarade genom sakbehandling istället för genom preskription. Om å andra sidan bevisbördan ålägges borgenären inträder risk för att ännu ej preskriberade krav ej kan göras gällande. Någon fördel med att placera bevisbördan på borgenären synes ej stå att finna. — Hur sammanvägningen av skälen för och emot skall utfalla, är tydligtvis ett rättspolitiskt spörsmål. Med hänsyn till att en bestämd fördel uppnås därest bevisbördan lägges på gäldenären, synes sakliga skäl tala för denna placering av bevisbördan.

Vad bör gälla när part ensidigt avslutat förhandling? Alternativen är att lägga bevisbördan på den part, som avslutat förhandlingen eller på gäldenären. Borgenären bör av samma skäl, som vid gemensam förhandlingsavslutning, ej generellt ha bevisbördan. — Argumenten för och emot att generellt lägga bevisbördan på gäldenären är desamma som vid gemensam förhandlingsavslutning. För att ålägga förhandlingsavslutande part bevisbördan för den förhandlingsavslutande åtgärden talar främst att denne kan säkra bevisning för sin åtgärd. Emot en sådan lösning talar att, när det är borgenären som avslutat förhandlingen, risk föreligger att ännu ej preskriberade krav ej kan göras gällande. Betydelsen av denna risk minskas dock av att brev eller telegram torde gå på mottagarens risk. 6 § KAL synes nämligen kunna tillämpas analogt.[13] — En avvägning av argumenten synes böra utfalla till förmån för att bevisbördan ålägges den som verkställt förhandlingsavslutningen.[14]

[10] 1968: 21.
[11] Sådant protokoll har för övrigt, särskilt när det är justerat, ett betydande bevisvärde. Jmfr 6.6.4.4.
[12] Se närmare 6.6.4.3.
[13] Jmfr 13.10, vid not 31 samt 13.14.5.
[14] I 1965: 14 ålades bevisbördan den förhandlingsavslutande gäldenären. Domskälen medger inte någon slutsats av vad som skall gälla generellt.

13.14.5 Preskriptionsavbrott

I doktrinen råder enighet om att borgenär i allmänhet har både åberops- och bevisbördan för preskriptionsavbrott.[15] Boman[16] diskuterar ingående *åberopsbördans* placering och förordar slutligen att den lägges på borgenären. De av honom anförda skälen[17] gör sig med samma styrka gällande även på arbetsprocessrättens område.

I praxis har åberopsbördans fördelning inte berörts. AD har däremot vid ett tillfälle[18] klart lagt *bevisbördan* på borgenären.[19] I tvister om föreningsrättskränkning har AD för övrigt vid flera tillfällen lagt bevisbördan på borgenären.[20] Anledning saknas att i detta hänseende särskilja tvister om föreningsrättskränkning respektive överträdelse av kollektivavtal. Det får därför anses säkert att bevisbördan för preskriptionsavbrott åvilar borgenären.

Om preskriptionsavbrottet skett genom brev eller telegram synes en bevislättnad inträda för borgenären. Som sagts i 13.10 torde nämligen sådana meddelanden gå på mottagarens risk. Borgenären behöver sålunda "blott" styrka, att meddelande innefattande preskriptionsavbrott avsänts under rätt adress på sådan tid, att det med normal befordran bort framkomma i rätt tid.[21]

13.14.6 Tvister huruvida preskriptionsinvändning tidigare framställts eller försuttits

Tydligtvis kan tvist uppstå mellan parterna under pågående förhandlingar eller vid AD huruvida preskriptionsinvändning framställts eller försuttits. När part framställer ett anspråk möts han av invändning att detta anspråk ej kan behandlas enär motparten vid tidigare tillfälle framställt preskriptionsinvändning gentemot anspråket. Det är här sålunda inte fråga om en tvist angående de rättsfakta, som tillsammans utgör preskription — dvs. fordrans ålder respektive frånvaron av relevant avbrott under fordrans löptid. Istället är det fråga om tvist huruvida part *åberopat* dessa rättsfakta respektive *frånfallit* att åberopa dem. Hur skall åberops- och bevisbördan härför fördelas?

Om påståendet om preskriptionsinvändning skulle ogillas skall behandling av den ursprungliga tvisten ske på vanligt sätt. Om åter invändningen skulle bifallas blir — därest borgenären bestrider att preskriptionsrättsfakta föreligger — ett nästa led att fastställa huruvida preskriptionsinvändningen varit befogad. Därvid är man tillbaka till den situation som behandlats i 13.14.2—13.14.5 och de där klarlagda reglerna skall tillämpas.

[15] Boman, s. 209 och 214 ff, Lihné, s. 338 samt Norbeck s. 489.
[16] S. 214 ff.
[17] S. 216.
[18] 1938: 33.
[19] Jmfr 1948: 39 där så troligen skedde och 1967: 2 där så möjligen skedde.
[20] Se t. ex. 1965: 1 och 1965: 17.
[21] Jmfr 6 § KAL och praxis rörande denna; se Prop. 1928: 39, s. 111 f samt Schmidt I, s. 166 och där anförda rättsfall samt 1933: 91.

Om gäldenären anser sig ha *framställt* preskriptionsinvändning och därför vägrar att diskutera ett anspråk, kan borgenären, med bestridande av detta, fastställelsevis yrka fastslaget, att invändning icke framställs.[22] Stöd härför kan utgöra exempelvis att invändningen icke framställts med erforderlig klarhet[23] eller inte kommit till borgenärens kännedom. I sådant fall utgör åberopsbördan en del av grunden för borgenärens yrkande. Skulle åter borgenären istället utforma sitt yrkande som ett skadeståndsyrkande till följd av förhandlingsvägran från gäldenärens sida, är det ej utan vidare säkert, att åberopsbördan för det rättsfaktum, som icke-framställd preskriptionsinvändning utgör, skall åvila honom. Visserligen kunde man tycka att åberopsbördan för en och samma omständighet borde åvila borgenären oavsett hur han utformar sitt yrkande, men detta är ingalunda säkert.[24] Man kan tänka sig att borgenären kan inskränka sig till att istället åberopa exempelvis vägran av gäldenären att infinna sig till förhandlingssammanträde trots kallelse. Den ursprungligen framställda preskriptionsinvändningen blir då en del av gäldenärens svarsfakta.

Vad skall gälla? Riktigast måste vara att låta gäldenären ha åberopsbördan. Eljest skulle käromålet kunna ogillas därför att käranden ej ens påstått att preskriptionsinvändning *inte* framställts. Men en sådan utgång kan ej vara lycklig. I det alldeles övervägande antalet fall av förhandlingsvägran har gäldenären inte framställt preskriptionsinvändning för att undandraga sig förhandling. Om borgenären-käranden likväl har åberopsbördan för att invändning ej framställts, skulle fråga om preskription aktualiseras i ett stort antal tvister i onödan. Processekonomiska skäl talar sålunda för att gäldenären-svaranden ålägges åberopsbördan. Härför talar även de i 13.14.2 anförda skälen för att åberopsbördan ålägges gäldenären, nämligen hänsyn till billighet samt särskilt samarbetsklimatet parterna emellan.

Vad skall gälla i fråga om *bevisbördan* för om preskriptionsinvändning framställts? Bevisbördan bör städse åvila gäldenären. Gäldenären kan alltid säkra bevisning om sin invändning genom upprättande av protokoll, ingivande av preskriptionsinvändning i skriftlig form eller liknande. Vidare talar för denna placering av bevisbördan att gäldenären i normalfallet är arbetsgivaren och det är arbetsgivaren, som leder förhandlingen och som därmed har den bättre möjligheten att tillse både att motparten uppfattar en invändning och att detta registreras. — I praxis har gäldenären ålagts bevisbördan vid ett tillfälle.[25]

Genom att ingå i sakliga överläggningar *försitter* borgenären sin rätt till preskriptionsinvändning.[26] Vid tvist huruvida borgenären inträtt i sakliga

[22] Det bör markeras att det inte är helt säkert att fastställelsetalan skulle medges. I sådant fall får borgenären väcka fullgörelsetalan; se därom vidare i texten.
[23] Jmfr 13.11.1. Bristande tydlighet förelåg i 1955: 23. Jmfr not 28 nedan.
[24] Jmfr Boman, s. 210 och 219 not 8. Annorlunda med bevisbördan, ibidem s. 210 och 219 not 7.
[25] 1955: 23.
[26] Jmfr 13.11.

överläggningar uppkommer ävenledes åberops- och bevisbördefrågor. Hur skall dessa lösas?

Om borgenären för fastställelsetalan för att få fastslaget, att gäldenären ingått i sakliga överläggningar, utgör vad som förevarit mellan parterna del av grunden för borgenärens yrkande.

Om åter borgenären för skadeståndstalan för förhandlingsvägran kommer gäldenären invändningsvis att åberopa, att han gjort preskriptionsinvändning. Skall han dessutom behöva åberopa att han inte ingått i sakliga överläggningar? I sådant fall skulle käromålet bifallas om gäldenären visserligen åberopat och visat att han gjort preskriptionsinvändning, men han ej ens påstått, att han *inte* inträtt i sakliga förhandlingar därefter. Är en dylik utgång rimlig? Man får utgå ifrån att i det övervägande antalet fall sakliga förhandlingar inte kommer till stånd sedan preskriptionsinvändning gjorts. Om gäldenären ålägges åberopsbördan aktualiseras i de flesta fall frågan i onödan. Processekonomiska synpunkter talar därför för att åberopsbördan lägges på borgenären. Åberopsbördan utgör dock inte nödvändigtvis en del av grunden för käromålet. Vanligen kommer det att framställas som ett motfaktum mot gäldenärens invändning om att han gjort preskriptionsinvändning. Det kommer sålunda att vara ett replikfaktum eller motfaktum av första graden.[27]

Skall bevisbördan åvila gäldenären i nu förevarande fall? De ovan för bevisbördans placering i frågan huruvida invändning framställts eller ej framförda skälen, kan ej användas när fråga är huruvida saklig överläggning förekommit eller ej. I stället märkes, att det är svårt eller omöjligt för gäldenären att säkra bevisning. Däremot är detta relativt enkelt för borgenären. Gäldenären kan inte veta vilka händelser, som borgenären kan ha uppfattat som sakliga överläggningar, och kan därför inte förväntas vara i stånd att visa att vad som förevarit saknar karaktär av sakliga överläggningar. Lägges bevisbördan på gäldenären kommer därför vidare det materiellt rikliga oftare att få stryka på foten än om borgenären ålägges bevisbördan. Av dessa skäl och ur samarbetssynpunkt[28] får det därför anses lämpligare, att borgenären har bevisbördan. Placeringen av åberops- och bevisbördan kommer sålunda att sammanfalla.

I rättspraxis har AD vid ett tillfälle ålagt borgenären bevisbördan.[29]

13.14.7 Avslutande synpunkt

I det föregående har bevisbördans placering noga övervägts. Skulle man måhända inte kunna tänka sig att beträffande de behandlade frågorna istället använda överviktsprincipen?

[27] Jmfr om terminologin Boman, s. 10 f och där anförda författare.
[28] Jmfr s. 263 och 265 ovan.
[29] 1968: 3.

Denna fråga utgör en del av den större frågan om överviktsprincipens företräden överhuvudtaget och skall därför inte diskuteras här. Det skall blott sägas att det på arbetsprocessrättens område torde finnas särskild anledning att överväga om man ej bör använda överviktsprincipen. Skälet härför är att denna princip leder till domar där det processtekniska — formella — inslaget är mindre framträdande. I ett fortgående samarbetsförhållande av den typ, som karakteriserar kollektivavtalsparterna och deras medlemmar, kan man utgå ifrån att det är bättre för parternas samarbete att tvistelösningar i så hög grad som möjligt baseras på förhandenvarande faktiska omständigheter. Denna synpunkt har för övrigt påverkat förslagen till placering av bevisbördan.

Kapitel 14
Den enskildes ställning

14.1 Inledning. Problemställningen

I detta kapitel skall den enskildes ställning i arbetsprocessen behandlas. Den överordnade frågan är därvid om och i vad mån förhandlingsreglerna berättigar respektive förpliktigar den enskilde. Åtskilliga andra spörsmål beträffande enskild medlem skall emellertid även behandlas, somliga med viss utförlighet.

Skälen till att den enskildes rättsställning blir föremål för en relativt utförlig behandling är främst två. För det första är området i än högre grad än vad som gäller förhandlingsrättsliga problem i övrigt tämligen outforskat. För det andra kan man förvänta att problem rörande enskilda medlemmar kommer att få en icke oväsentligt ökad aktualitet efter genomförandet av den pågående reformeringen av arbetsrätten. I stor utsträckning avser denna en försträckning av den enskildes ställning. Tillämpningen av den nya lagen anförtros åt den fackliga organisationen. Bägge dessa förhållanden bäddar för[1] problem av det slag, som belyses i detta kapitel. Utgångspunkten blir därvidlag regeln i 2 § KAL om kollektivavtalets bindande verkan. Förhandlingsordningarna ingår regelmässigt i kollektivavtal, antingen i fristående kollektivavtal eller som delar av ett kollektivavtal. Jämlikt 2 § KAL är kollektivavtal "som slutits av förening ... bindande jämväl för medlem i föreningen". Utgångspunkten beträffande kollektivavtalens förhandlingsordningar är därför att dessa är bindande för den enskilde. I vart all systematiskt måste avsteg härifrån framstå som undantag, vilka kräver särskild motivering. — Kollektivavtalets normer anses dessutom bli överförda till det enskilda tjänsteavtalet och blir en del av detta.[2]

Härmed kunde frågan om den enskildes ställning synas vara besvarad; den enskilde blir berättigad och förpliktad genom de avtalade förhandlingsreglerna. Så är dock ej nödvändigtvis fallet. Anledningen härtill är, att kollektivavtalsparterna anses ha rätt att låta verkan av kollektivavtalsbestämmelser stanna på organisationsnivå.[3] Hur omfattande denna rätt är, låter sig visser-

[1] Som jämförelse må nämnas att i USA, där mycket omfattande "job security"-bestämmelser finnes i avtalen, problem kring den enskildes rättsställning aktualiseras ofta och visat sig synnerligen svårlösta. Se härom Fahlbeck II, s. 52—75.

[2] Angående denna s. k. dubbla konstruktion se Schmidt, s. 127 och 142 f, Schmidt I, s. 160 f och Schmidt II, s. 18 f. Bergström, s. 63 ff, kritiserar den dubbla konstruktionen. Bergströms kritik tillbakavisas av såväl Schmidt, s. 142 f som Petrén, SvJT 1949, s. 244 ff. Se även Bergström I, s. 67 ff. Se även Adlercreutz. s. 44.

[3] Bergström I, s. 39 f, Schmidt, s. 126 f och Schmidt I, s. 146.

ligen inte klart ange. Varken KAL eller AD:s praxis medger säkra slutsatser härvidlag. Riktigt synes dock vara att "(M)an kan väl knappast tänka sig, att det är möjligt att med rättsligt bindande verkan föreskriva, att *alla* bestämmelser i ett kollektivavtal... skall gälla endast på organisationsplanet."[4] Klart är i vart fall att det är möjligt att låta endast organisationerna vara fullt berättigade och förpliktade, medan den enskilde medlemmen — erkannerligen den enskilde arbetstagaren — endast är förpliktigad.[5]

Den överordnade frågeställningen blir därför att undersöka om och i vad mån förhandlingsreglerna berättigar och förpliktigar på medlemsnivå. Härvid är då att märka att situationen kan vara den, att den enskilde visserligen kan vara — helt eller delvis — bunden av förhandlingsreglerna, exempelvis av regler om tidsfrister, utan att han samtidigt är berättigad i den meningen att han *själv* kan utnyttja förhandlingsordningen.

Det kunde synas lämpligt att inleda framställningen med den systematiskt sett centrala frågan huruvida den enskilde är berättigad att själv utnyttja arbetsprocessen. Så skall likväl ej ske. Istället skall först behandlas den *rätt* att företräda medlem och med bindande verkan för medlem ingå överenskommelser med motparten, som tillkommer facklig organisation. Omfattningen av denna organisations företrädesrätt är, som skall framgå i 14.2, av avgörande betydelse för förståelsen av den enskildes ställning såväl i förhandlingsordningen som vid judiciella instanser. Förenings *skyldighet* att hjälpa medlem i förhandlingsordningen och vid judiciell instans skall behandlas först efter det att medlems ställning i förhandlingsväsendet och vid judiciell instans slutförts. Framställningen återfinnes i 14.6.

I 14.3. behandlas den enskildes ställning i förhandlingsordningen. I 14.4. behandlas den enskildes ställning vid judiciella instanser, främst AD. Detta avsnitt behandlar ett ämne, som i och för sig ligger utanför förhandlingsordningen. Skälet till denna utvikning är att den enskilde — som närmare skall framgå i 14.3. — saknar möjlighet att själv få till stånd en förhandlingslösning. Hans enda möjlighet att framtvinga ett avgörande beträffande ett av honom framställt krav ligger därför i att anlita judiciellt förfarande. För en förståelse av den enskildes situation i det arbetsprocessuella systemet är det därför nödvändigt att behandla hans möjlighet att få till stånd judiciell prövning.

I 14.5. skall behandlas den enskildes bundenhet av förhandlingsordningens regler om förlust av talerätt till följd av preskription. — I 14.6 behandlas förenings skyldigheter gentemot medlem. — Kapitlet avslutas i 14.7 med ett avsnitt om den ställning, som intages av oorganiserad arbetstagare respektive arbetstagare tillhörande annan än avtalsslutande fackförening.

[4] Lind, SvJT 1968, s. 400.
[5] Prisstegringsklausulerna i Verkstadsavtalet utgör exempel härpå. Se om dessa Schmidt I, s. 146, och Schmidt II, s. 160.

14.2 Rättsförhållandet mellan föreningsmedlem och föreningen. Del I

14.2.1 Inledning. Problemställningen

I detta avsnitt diskuteras frågor rörande det interna förhållandet mellan föreningsmedlem och förening. Endast frågor, som sammanhänger med förenings och medlems ställning i vad avser befattning med medlems rättsliga anspråk gentemot motparten, behandlas.

Härvidlag ifrågakommer först att behandla vilken *rätt* förening har att företräda medlem och att med för medlemmen bindande verkan sluta överenskommelser med motparten rörande medlems rättsliga anspråk. Detta frågekomplex behandlas i 14.2.2.

Förenings *skyldighet* att biträda medlem skall behandlas först sedan den enskildes ställning i förhandlingsordningen och vid judiciell instans behandlats. Anledningen härtill är att denna fråga får relief först när medlems ställning har genomgåtts i sin helhet.

Framställningen avser i främsta rummet förhållandet mellan förening och enskild organisationsmedlem, arbetsgivare eller arbetstagare. Förhållandet mellan centrala organisationer och deras medlemsorganistioner är av mindre intresse i förevarande sammanhang därför att medlemsorganisationerna i allmänhet inte är självständigt berättigade jämlikt kollektivavtalen. Jämlikt förhandlingsordningarna är dock lokala organisationer regelmässigt berättigade i förhandlingshänseende. Lokala organisationers ställning härvidlag skall därför behandlas.[6]

14.2.2 Förenings behörighet att företräda medlem

14.2.2.1 Inledning. Problemställningen

Förenings behörighet att företräda medlem rymmer flera olika aspekter. Fackliga organisationer har sålunda en vidsträckt behörighet att med bindande verkan för medlemmarna ingå avtal. Denna medlemsbundenhet är ett av kollektivavtalets särmärken. Vad som här skall behandlas är inte hela frågekomplexet rörande avtal ingångna av fackliga organisationer utan endast omfattningen av facklig organisations förfoganderätt i förhållande till medlemmen — och tredje man — över det av organisationen ingångna avtalet.

Kollektivavtal innefattar bland annat villkor, som "skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare" (1 § KAL). Ehuru kollektivavtalet självt inte är något anställningsavtal, bildar det dock underlag för anspråk från enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Detta åstadkommes genom att kollektivavtalen är bindande även för enskilda arbetsgivare och arbetstagare, anslutna till de respektive organisationer som ingått avtalet, samt tvingande för dessa i den meningen att avtalet normerar innehållet i de enskilda avtal.

[6] 14.3.3.2.

som ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom att kollektivavtalen är konstruerade på detta sätt, kan man säga att det är de avtalsslutande organisationerna, som är upphov till de förmåner som enskilda medlemmar erhåller.

Omfattningen av organisationers rätt att ingå för framtida arbetsavtal normerande kollektivavtal skall ej fortsättningsvis behandlas.[7] Blott några inledande ord av upplysande karaktär skall anföras. KAL saknar regler om förenings befogenhet *i förhållande till medlemmen* att ingå kollektivavtal. Denna fråga får därför bedömas utifrån associationsrättsliga regler och fullmaktsregler, varvid särskilt föreningsstadgarna är av betydelse. I förhållande till motparten i ingånget kollektivavtal skulle, menar Schmidt, den enskilde inte vara bunden "i vidare mån än han är bunden i förhållande till föreningen".[8] Vid god tro hos motparten skulle dock den enskilde likväl vara bunden. Principen, att medlem är bunden endast när föreningen handlat inom ramen för sin befogenhet, är därför av "begränsad betydelse".[9]

Ehuru det är organisationerna, som genom avtalen berättigar och förpliktigar sina medlemmar, blir likväl de enskilda medlemmarna personligen berättigade och förpliktigade genom avtalen. Fråga uppkommer då huruvida avtalsparterna har behörighet respektive befogenhet[10] att förfoga över de anspråk, som de själva avtalat om genom att öka medlems förpliktelser eller minska förmånerna.

I fråga om uppgörelse, som avser framtiden, föreligger behörighet.[11] Skälet härför är att sådana uppgörelser är av samma karaktär, som ingående av nya kollektivavtal. Sådana retroaktiva uppgörelser, som innebär att kollektivavtalets regler skall gälla från den tidigare dag då det förra kollektivavtalet löpte ut, är också giltiga.[12] Med vad skall gälla beträffande uppgörelser, vilka innebär att förmåner enligt kollektivavtalet betages medlem retroaktivt? Äger förening förfoga över medlems redan förvärvade förmåner eller över en skyddad position, som medlem åtnjuter enligt avtalet? Denna fråga har givit upphov till debatt och skall i det följande granskas med noggrannhet. Frågan har relevans beträffande uppgörelser såväl inom förhandlingsordningen som vid judiciell instans. Analysen skall behandla bägge aspekterna.

Frågan kan formuleras antingen som en processuell fråga eller som en materielrättslig fråga. I sin processuella form avser den dels vilken ställning i förhandlingsordningen respektive inför judiciell instans, som facklig organisation har vid tvist rörande medlems på kollektivavtalet grundade ställning, dels omfattningen av föreningens företrädesrätt. I sin materielrättsliga form

[7] Se härom Bergström, sk.s . 70 ff samt Schmidt I, s. 89 ff.
[8] Ibidem, s. 90.
[9] Ibidem.
[10] Se om dessa termer Adlercreutz, Avtal, s. 43 ff. Med behörighet förstås vad förening med bindande verkan för medlem kan avtala med motparten. Med befogenhet förstås vad föreningen har tillåtelse av medlemmen att göra för hans räkning.
[11] Bergström, s. 84 ff och Schmidt, s. 115. Se även Edlund, s. 79, samt Undén, s. 12 f.
[12] Bergström, s. 91 samt Schmidt, s. 115.

avser den huruvida medlem förvärvar "en självständig rätt gentemot motparten som icke kan ändras utan motpartens samtycke".[13] I det följande skall frågan preciseras ytterligare och sedan vissa terminologiska klarlägganden gjorts, belysas utifrån kollektivavtal, föreningsstadgar, praxis samt lag och doktrin. Den materielrättsliga och den sistnämnda processuella frågan skall behandlas i ett sammanhang. Detta sker i förevarande avsnitt. Den förstnämnda processuella frågan behandlas för sig i 14.2.3.

Ytterligare en precisering av frågeställningen skall göras. — Bergström[14] menar, att det kan vara svårt att draga en klar gräns mellan förfogande avseende förfluten tid och framtiden. Han anför i anslutning till två rättsfall från AD följande exempel. — I ett avtal stadgas att arbetstagare uppflyttas i högre löneklass efter viss tids anställning. Avtalsparterna enas om att en arbetstagare icke skall erhålla uppflyttning trots formell rätt härtill. I det andra fallet hade avtalsparterna förlängt preskriptionsfristen för instämmande av tvist till AD. Avser dessa situationer förfluten tid eller framtiden? Ett likartat fall är avsked av arbetstagare när tillämpligt avtal uppställer krav på "saklig grund" för avsked.

Alla beslut, som innebär att något skall ske, avser framtiden i den mening att det som skall ske inträffar efter beslutet. Det avgörande för om ett beslut avser förfluten tid eller framtiden måste därför sökas annorstädes. I det följande skall med förfoganden rörande förfluten tid avses beslut, vilka vilar på ett *beslutsunderlag,* som till övervägande del avser tiden före beslutet. Ett exempel kan belysa innebörden härav. I ett avtal stadgas att för avsked kräves "saklig grund". Om avsked överväges därför att arbetstagaren misskött sig vid ett antal tillfällen, föreligger tydligen ett fall av beslut avseende förfluten tid. Om åter avsked övervägs därför att farhågor för minskat behov av arbetskraft finnes, föreligger ett fall av beslut rörande framtiden. Om avsked överväges därför att arbetstagaren har misskött sig och befaras även framdeles missköta sig, föreligger ett mellanfall. Detta skall dock behandlas som ett fall avseende förfluten tid.[15]

14.2.2.2 Förhandlingsordningar och föreningsstadgar

Förhandlingsordningarna, såväl i huvudavtal som utanför, saknar regelmässigt bestämmelse om förfoganderätt för organisationerna. Formuleringen av bestämmelserna om lokal och central förhandling för närmast tanken till att organisationerna skulle vara berättigade att med bindande verkan för medlemmen träffa överenskommelser. Men detta utsäges inte och förhandlingsordningarnas ordalydelse kan därför inte tagas till utgångspunkt för påstående att organisationerna genom förhandlingsordningarna skulle ha till-

[13] Schmidt I, s. 91.
[14] S. 86.
[15] Jmfr diskussionen i 14.2.4.6 rörande gränsdragningen mellan tolkning och tillämpning, särskilt diskussionen rörande 1970: 24.

försäkrats förfoganderätt.[16]

Bemyndigande kan ges i *stadgar,* enligt vad AD uttryckligen angivit.[17] Finnes stadgar som innehåller sådant bemyndigande?

I normalstadgarna för till LO anslutna förbund finnes en bestämmelse om förhandlingar, men den avser enbart avtalsförhandlingar. I bestämmelsen rörande avdelningarnas uppgifter (§ 23 mom. 2) stadgas utan närmare förklaring, att avdelningarna skall "biträda medlemmarna vid förhandlingar och uppgörelser rörande arbets- och lönevillkor". En häremot svarande bestämmelse ingår i allmänhet i LO-förbundens stadgar. Bestämmelsen innefattar inget stöd för att bemyndigande föreligger för den fackliga organisationen. Tvärtom tyder det använda verbet "biträda" på att förening ej har behörighet utan företräder arbetstagaren mera som en serviceåtgärd.

I LO:s stadgar anges i § 1 att de anslutna organisationernas verksamhet skall bedrivas bl. a. "under hänsynstagande till den enskildes rätt". I kommentaren[18] anges detta innebära befogenhet för LO:s ledning att vid tillsynen över förbunden "vaka över att inte enskilda — medlemmars eller utomståendes — rättigheter trädes för nära och att vara verksam för att eventuellt skedda rättsintrång häves". — Tydligtvis ligger inte heller i denna stadgebestämmelse en behörighet att företräda medlem och förfoga över dennes förmåner.

På tjänstemannasidan saknar stadgarna i undersökta förbund — HTF, SACO, SALF, SIF, SPF och SR — likaledes bestämmelser, som bemyndigar föreningarna att rättsligen företräda medlemmarna.

På arbetsgivaresidan är läget i huvudsak detsamma. SAF:s stadgar innehåller visserligen en bestämmelse (§ 32 st 1) av innebörd av SAF "äger att efter vederbörande förbunds hörande lämna föreskrifter rörande kollektivavtalstillämpning" m. m. En häremot svarande bestämmelse ingår i allmänhet i stadgarna för SAF:s medlemsföreningar. Möjligen kan på bestämmelsen grundas behörighet att för framtiden ändra på medlems rättigheter och skyldigheter. Då stadgandet ej uttryckligen innefattar bemyndigande att disponera över medlems redan uppkomna rättsligen skyddade position, kan sådant bemyndigande ej anses föreligga.[19] På den offentliga sektorn saknar stadgarna för respektive kommunförbund varje antydan om behörighet av diskuterat slag.[20] Inom det statliga området kan det förevarande problemet ej upp-

[16] Vanligt i lokalavtal är att förhandlingsordningen stadgar även centrala förhandlingar. I 1932: 177 har AD funnit att sådan bestämmelse innefattar viss behörighet för de centrala organisationerna i förhållande till de lokala avtalsparterna. Se härom vidare 14.2.2.4.

[17] Se härom vidare 14.2.2.4.

[18] Sölvén, s. 26.

[19] Jmfr angående tolkning av bemyndigande i 14.2.4.5.

[20] Se om den kommunala sektorn 1950: 32, där det rådde enighet om och av AD fastslogs att behörighet ej förelåg ens att förhandla utan särskilt bemyndigande i det enskilda fallet. Ehuru stadgarna för Svenska Kommunförbundet reviderats senast 1971 är utgången i 1950: 32 fortfarande aktuell. Detta framgår tydligt av ändamålsbestämmelsen — § 1 — för förbundet.

komma eftersom enskilda arbetsgivare och central organisation inte finnes i den mening, som är fallet på den privata och i någon mån även den kommunala sektorn.

Sammanfattningsvis är sålunda att notera att stadgarna för de dominerande fackliga organisationerna saknar uttryckligt bemyndigande för föreningarna att förfoga över medlems rätt.

14.2.2.3 Praxis [21]

I 1947: 13 var frågan huruvida arbetsgivareorganisation med för enskild arbetsgivare bindande verkan var behörig att, utan att inhämta arbetsgivarens samtycke, medge motpartens förlängning av den i kollektivavtalet stipulerade preskriptionsfristen för instämmande till AD av tvist innefattande krav mot arbetsgivaren ifråga.

AD fann så icke vara fallet och förde ett omfattande resonemang om organisations behörighet.

"En dylik behörighet för avtalsslutande organisation måste emellertid, med hänsyn till dess för organisations medlemmar djupt ingripande verkningar, kunna grundas antingen på lag eller på bemyndigande av den enskilde medlemmen.

Stöd i lag finnes i detta hänseende icke. Särskilt må härutinnan framhållas, att lagen om kollektivavtal icke innehåller några stadganden rörande behörighet av den art, varom här är fråga. Har sålunda i kollektivavtal upptagits en bestämmelse av det innehåll som angives i § 12 mom. 5 av förevarande avtal, äger organisation å endera sidan icke att i tvist, som berör enskild medlem, med bindande verkan för denne eftergiva bestämmelsen.

Härav följer ock att arbetsgivareförbundet ej skulle ha ägt att — sedan förhandlingar rörande ifrågakomna tvist slutförts i avtalsenlig ordning och den tidpunkt alltså inträtt, som utgör utgångspunkt för den i § 12 mom. 5 bestämda fristen — utan samtycke av bolaget med arbetareförbundet upptaga nya förhandlingar om tvisten, med verkan att utgångspunkten för berörda frist förskötes. Har en gång nyss angivna tidpunkt inträtt, kan bolaget icke berövas sin i avtalet grundade rätt att vara fritt från arbetarsidans krav, om talan ej anhängiggöres inom omförmälda frist.

Något bemyndigande för en organisation att eftergiva sådan rätt, varom nyss sagts, kan i anslutning till det anförda icke anses ligga i den omständigheten i och för sig att organisationen vid förhandlingar rörande uppkommen tvist bevakar — förutom sitt eget intresse i tvisten — även därav berörda medlemmars intresse. Och vad förevarande fall angår har arbetareförbundet haft så mycket mindre anledning till antagande att särskilt bemyndigande i omstritt hänseende tillkomme arbetsgivareförbundet eller dess direktör, som bolaget vid såväl de lokala som de centrala förhandlingarna låtit sig företrädas av egna ombud.

[21] Utöver de mål, som refereras i det följande, hänvisas i 14.2.2.4 till 1931: 89, 1932: 177, 1933: 46, 1957: 34 och 1966: 27. Dessa mål har direkt intresse för den studerade frågan. Av intresse är även AD:s praxis rörande parternas rätt att tolka avtalet; 1940: 84 — som rörde avtalets talerättsregel —, 1944: 4, 1961: 9, 1965: 21 och 1967: 25 skall behandlas. — AD har i ytterligare några äldre mål tangerat problem av intresse i förevarande sammanhang utan att dessa dock kan tillföra diskussionen något. Härom kan hänvisas till Bergström, s. 82 not 9. I 1971: 2 tangerade AD frågan om karaktären av organisations företrädarställning vid AD men tog ej ställning.

Det torde väl vara en så gott som undantagslös regel, att organisationernas medlemmar böja sig för de förfoganden som deras organisationer träffa vid förhandlingar rörande medlemmarnas tvister, ett förhållande som ock med hänsyn till kollektivavtalets natur är i hög grad rimligt och önskligt. Men detta förhållande grundas då på förtroendet till den egna organisationen. Brister detta förtroende, föreligger icke någon rättslig plikt för medlem att böja sig för ett förfogande, som enligt hans mening kränker hans enskilda, i kollektivavtalet grundade rätt. På ett sådant betraktelsesätt torde ock vila de processuella regler som innefattas i 13 § första och andra styckena lagen om arbetsdomstol".

I 1948: 74 förelåg till bedömande huruvida arbetsgivare blivit bunden av en överenskommelse rörande retroaktiv utbetalning av ackordslöner. Det ansågs, att arbetsgivaren tillämpat ackordsprislistan felaktigt. Avtalet innehöll en bestämmelse av traditionell art angivande förhandlingsskyldighet "först mellan parterna själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer". Arbetsgivaren ansågs bunden enär han befanns ha godkänt uppgörelsen. I anledning härav yttrade AD emellertid rörande avtalets förhandlingsordning att

"(D)et är icke nödvändigt att nu taga ställning till huruvida meningen därmed är att organisationerna äga träffa uppgörelse i tvisten och att de tvistande bliva bundna av en sådan uppgörelse, oavsett om de för sin del vilja godkänna densamma eller icke".

I 1958: 23 hade avtalsparterna träffat en, i vart fall delvis kompromissartad, överenskommelse rörande redan utfört övertidsarbete. Arbetstagarna yrkade ytterligare betalning och stämde arbetsgivaren till AD under förmenande att deras organisation "utan deras samtycke i viss utsträckning eftergivit förmåner som enligt gällande kollektivavtal tillkommit dem" och att de ej var bundna av överenskommelsen. Arbetsgivaren anförde, med hänvisning till överenskommelsen, i första hand att rättegångshinder förelåg och i andra hand att käromålet måtte ogillas.

AD anförde:

"Enligt fast praxis ha avtalsparterna i ett kollektivavtal i princip att bestämma om avtalets tolkning. Därav följer emellertid icke att en avtalsslutande organisation vid förhandlingar i en tvist rörande enskilda medlemmars anspråk på redan intjänade, å kollektivavtalet grundade förmåner skulle kunna med för medlemmarna förpliktande verkan eftergiva den bestämmelse i kollektivavtalet varpå medlemmarnas anspråk grundas. Behörighet för en organisation att, vid sådan tvist, med motparten träffa en uppgörelse som innebär, att ett antal medlemmar nödgas avstå från anspråk vartill de enligt kollektivavtalet förvärvat, rätt, måste — i brist på stöd i lag — kunna grundas på ett bemyndigande av medlemmarna (jmfr arbetsdomstolens dom nr 13/1947). Den omständigheten att, såsom här skett, den träffade uppgörelsen omnämnes i ett samtidigt eller senare ingånget kollektivavtal kan icke i och för sig föranleda till ett annat bedömande.

Ett bemyndigande för arbetstagarorganisationerna att i detta fall i större eller mindre omfattning eftergiva vaktmästarnas anspråk på övertidsersättning kan icke

anses ligga i det förhållandet, att dessa organisationer vid förhandlingarna i tvisten bevakat även vaktmästarnas intressen. Ej heller kan en så vidsträckt behörighet för organisationerna att företräda sina medlemmar utläsas ur organisationernas stadgar." — Godkännande i efterhand förelåg ej heller.

I 1966: 25 hade enskild arbetstagare med arbetsgivaren ingått en enskild överenskommelse rörande rätt till ersättning till följd av olycksfall i arbetet. AD fann att "(Ö)ver denna rätt har arbetareförbundet icke ägt förfoga annat än efter särskilt bemyndigande" av arbetstagaren. AD hänvisade till 1947: 13 och 1958: 23.

I 1970: 24 var, såvitt nu är ifråga, spörsmålet huruvida den uppfattning, som omfattades av SAF och LO rörande innebörden av begreppet "saklig grund" för uppsägning av enskild arbetstagare i det av dem ingångna avtalet om företagsnämnder, var bindande för den avskedade.[22] Arbetsgivaren påstod, att så var fallet. AD anförde:

"Denna uppfattning kan arbetsdomstolen inte dela. Nancy Winbergs talan innebär, att hon utan stöd av sin fackliga organisation, Handelsanställdas förbund, till arbetsdomstolen hänskjutit fråga, huruvida hon kan grunda rättsanspråk på bolagets mot henne riktade uppsägningsåtgärd. Vid prövningen härav kan varken denna organisations ställningstagande eller uppfattningen hos parterna i avtalet om företagsnämnder vara rättsligen bindande för henne (se bland annat arbetsdomstalens dom 1958 nr 23 II). Däremot kan organisationernas inställning vara ägnad att belysa den omtvistade avtalsbestämmelsens tillämplighet på den föreliggande uppsägningen och alltså tillerkännas bevisvärde i denna fråga".

14.2.2.4 Omfattningen av förenings företrädesrätt

En allmän lagstiftning om fackliga organisationer saknas. För bedömande av frågan om omfattningen av facklig organisations behörighet att företräda medlem är att beakta dels den direkta reglering rörande organisationernas ställning vid AD, som återfinnes i 4: 5 LARA — tidigare 13 § LAD — dels regeln i 2 § KAL om kollektivavtalets bindande verkan.

Lämpligen tages utgångspunkten emellertid i den allmänna civilrättsliga grundsatsen, att behörighet saknas att förfoga över annan persons rättsställning utan särskilt bemyndigande. I 1966: 25 var fråga om förfoganderätten över medlems på enskilt avtal grundade anspråk. AD fann utan närmare motivering att förfoganderätt utan särskilt bemyndigande ej förelåg. Den av AD intagna ståndpunkten får ses som att utflöde av sagda civilrättsliga rättsgrundsats. AD ansåg det synbarligen inte nödvändigt att uttrycka en så väletablerad princip.

I övriga rättsfall är spörsmålet om förhållandet gestaltar sig annorlunda på det arbetsrättsliga området. Frågan är om fackliga organisationer har bemyn-

[22] Ett utförligt referat av 1970: 24 samt rättsfallet 1967: 17, som avsåg samma parter och tvist, finnes hos Bylund s. 143 ff. Denne refererar även utförligt diskussionen i SvJT 1968 mellan Schmidt och Johan Lind rörande 1967: 17.

digande att företräda medlem och förfoga över hans rätt endera på grund av lag eller stadgar respektive kollektivavtal.

4: 5 LARA innehåller regler, som tillförsäkrar organisation att alltid kunna uppträda som kärande vid AD. På svarandesidan har organisation rätt att föra talan därest medlemmen icke själv utför sin talan. Bestämmelsens såväl ordalydelse som uppbyggnad gör det klart att föreningen äger intaga ställning av part. Däremot anger bestämmelsen inte hur omfattande denna partsställning är. Förarbetena till LAD behandlar över huvud inte frågan. Förarbetena till LARA inskränker sig till att hänvisa till och slå fast AD:s praxis men uttalar sig inte närmare. Stöd för påståenden i den ena eller andra riktningen kan därför inte erhållas i dessa förarbeten i vidare mån än att AD:s praxis bekräftas. Särskilt stöd för att bemyndigande skulle föreligga står därför ej att finna i lag.[23]

Med hänsyn till att den enskilde har självständig talerätt ligger det närmast till hands att antaga att behörigheten snarast är ringa. Föreningens företrädesrätt framstår i motiven såvitt avser det interna förhållandet mellan medlem och förening — frånsett önskemålet att undvika att för föreningen negativ bevisverkan uppkommer — närmast som en form av service till medlemmarna. Även detta talar för att behörigheten är ringa.

Frågan om omfattningen av förenings rätt att förfoga över medlems rättsställning kan möjligen tänkas vara besvarad i KAL. I denna lag ges ju regler om förenings behörighet att med bindande verkan för medlem ingå avtal. Ett studium av KAL visar emellertid att lagen inte uttryckligen reglerar föreningarnas rätt att ändra ingångna avtal. Kan vägledning ändock erhållas i KAL?

AD har i 1974: 13 utgått ifrån att en behörighet av angivet slag för förening kräver endera lagstöd eller särskilt bemyndigande. KAL innehåller ingen dylik behörighetsregel. Av denna anledning saknas enligt AD behörighet. Bergström[24] har kommit till ett motsatt resultat. Han utgår ifrån organisationernas rätt att ingå avtal och därmed binda sina medlemmar. Härifrån skall man, säger Bergström, kunna sluta sig till rätten att uppsäga, prolongera samt häva avtalet. Nu är dessa rättigheter normalt sammankopplade med förfoganderätt och därför bör "KAL:s tystnad . . . formellt sett snarast tala för att ändringsrätten inte är undantagen".[25]

Av betydelse vid en diskussion utifrån KAL torde vara att fastslå två saker. För det första blir medlem personligen berättigad jämlikt avtalet. För det andra krävs uttryckligt lagstöd eller särskilt bemyndigande vid förfoganden över annans rätt. Sådant stöd finnes ej uttalat i KAL såvitt avser medlems redan uppkomna förmåner (men däremot i fråga om rätten att ingå avtal och därmed binda medlemmarna). Med hänsyn till dessa bägge förhållanden torde det ligga närmast till hands att säga, att förfoganderätt utifrån KAL

[23] Prop. 1974: 77, s. 172. Se även AD:s ordförande, ibidem, s. 258.
[24] s. 84.
[25] Av andra skäl kommer Bergström dock till den slutsatsen att förfoganderätt saknas.

saknas. Detta innebär i sin tur att förenings företrädesrätt endast bör innefatta sådana förfoganden, som inte försämrar medlemmens rättsliga ställning.

Med denna bakgrund klarlagd skall nu AD:s praxis behandlas. Målen avser i första hand situationen i förhandlingsordningen. Denna sida skall därför behandlas först. Därefter skall situationen vid judiciell instans analyseras.

Inledningsvis skall fastslås att målen avser huruvida förening äger öka medlems förpliktelser (1947: 13) eller minska förmånerna (1958: 23 och 1970: 24). Det är fråga om förfoganden rörande förfluten tid, dvs över en redan förefintlig skyddad rättslig position. Förfoganden för framtiden beröres ej. Organisationernas företrädesrätt att med bindande verkan tolka kollektivavtalet[26] fastslås i 1958: 23, men betecknas som en annan fråga. Det förhållandet, att medlem feltolkat avtalet och trott sig ha större förmåner eller mindre förpliktelser än vad avtalsparterna avsett, faller därför även utanför vad som förelegat till bedömning i de nu aktuella målen. För sagda situationer gäller, att medlem är bunden av organisationernas avtalstolkning,[27] låt vara att medlem, som varit i god tro rörande riktigheten i sin tolkning, i det enskilda fallet *kan* bli förpliktad enbart för framtiden.[28] Utanför behandlingen faller även situationer då förening *jämte medlemmen* förfogat över medlemmens rätt. I sådana fall blir medlemmen självfallet bunden.[29] Ej heller behandlas medlems bundenhet av överenskommelser, vilka ligger inom ramen för kollektivavtalet.[30]

Gränsdragningsproblem kan uppstå mellan tolknings- och ändringssituationer. Principiellt synes gränsen dock vara klar. I tolkningssituationen skall parterna redan från avtalsslutet ha haft den ståndpunkt de vid en senare tvist hävdar. I ändringssituationen är så icke fallet. Tydligtvis kan bevisproblem uppstå om organisationerna menar att en uppgörelse bygger på en uppfattning om avtalet, vilken de haft redan från avtalets ingående, men medlemmen menar att uppgörelsen är uttryck för ett förfogande. Denna fråga skall behandlas i 14.2.4.6.

Vad frågan gäller är sålunda huruvida enskild medlem kan gentemot en av den egna organisationen träffad uppgörelse hävda vad han anser vara sin rätt enligt avtalet. Härvidlag kan tänkas att medlemmens organisation i god tro hävdat en viss uppfattning av kollektivavtalet.[31] Frågan gäller sålunda ej bara medlems rätt när organisationen såtillvida förfogat över medlemmens rätt som organisationen medvetet genom kompromissöverenskommelse eller dylikt försämrat medlemmens ställning. Även sådana fall då organisationen uppfattat sitt agerande som helt konformt med kollektivavtalet omfattas.

Vidare är att säga, att AD:s ståndpunktstaganden måste förutsättas omfatta *varje* försämring av medlems skyddade position. AD:s påfallande generella

[26] Se om organisationernas tolkningsrätt allmänt Schmidt I, s. 91.
[27] Se särskilt tydligt 1953: 19. Se även t. ex. 1961: 9, 1965: 21 och 1967: 25.
[28] 1944: 4.
[29] Se t. ex. 1933: 46 och 1974: 35.
[30] Se härom 14.2.4.2.
[31] Detta var situationen i vart fall i 1970: 24.

och kategoriska uttalanden i 1947: 13, vilka får sägas ha blivit bekräftade genom hänvisningar i och utgången av 1958: 23 och 1970: 24, gör en sådan ståndpunkt tämligen säker.[32] De intagna ståndpunkterna avser vidare både enskilda arbetsgivare och enskilda arbetstagare. AD gör ingen skillnad härvidlag såvitt avser förenings förfoganderätt.

Utgångspunkten för AD:s resonemang är att särskilt stöd för rätt att förfoga över medlems skyddade position erfordras. Den icke uttalade utgångspunkten är sålunda den civilrättsliga grundsatsen, att förfoganderätt icke föreligger beträffande annans rättsställning. AD undersöker i målen om särskilt stöd finnes och i så fall var.

Lagstiftningen erbjuder inget stöd för förfoganderätt för organsation. Som redan anförts ovan finner AD att KAL saknar regel, som ger förfoganderätt. Stöd kan därför inte hämtas i KAL. Regeln i 13 § LAD berör AD ej i sammanhanget. I annat sammanhang i 1947: 13 uttalar sig AD om regeln i LAD och ger utan närmare motivering uttryck för en uppfattning, som måste innebära att regeln inte innefattar någon som helst rättslig förfoganderätt för organisation.

Stöd kunde tänkas föreligga i form av ett uttryckligt bemyndigande från medlemmen. Stödet *kan* självfallet ges genom fullmakt i det enskilda fallet. Denna situation behandlas i 1966: 27. De av AD i övrigt berörda tänkbara formerna för stöd är tre, nämligen bestämmelse i förenings stadgar, gällande kollektivavtal respektive godkännande i efterhand av medlem.

AD citerar ej tillämpliga stadgar i referaten. Av intresse är att fastslå att bemyndigande enligt AD:s uppfattning i och för sig kan ges i stadgarna för förening.

Av stort intresse är AD:s ståndpunktstagande i fråga om kollektivavtalen och dess förhandlingsordningar. Först är att konstatera att AD utgår ifrån att kollektivavtalen över huvud lagligen kan tänkas innefatta bemyndigande för organisation. Hur ett sådant bemyndigande skulle kunna åstadkommas diskuterar AD inte. — Som en form av bemyndigande för huvudorganisation har AD i ett par mål[33] ansett det förhållandet, att förhandlingsordningen i ett lokalt avtal innehåller regler även om centrala förhandlingar. AD synes dock inte uppfatta det sålunda givna bemyndigandet som totalt. I 1932: 177 framhåller AD nämligen att den av huvudorganisationerna träffade överenskommelsen "icke kan anses sträcka sig utöver gränserna för sådan förlikning, som huvudorganisationerna . . . ägt befogenhet att träffa."[34]

Av än större intresse och betydelse är AD:s konstaterande att organisationernas ställning som förhandlingsparter i förhandlingsordningen icke innefattar ett rättsligt bemyndigande att förfoga över medlemmens rätt trots att föreningarna vid tvisteförhandlingar "bevakar — förutom sitt eget intresse i

[32] Bergström, s. 82 ff, synes uppfatta 1947: 13 på sagda sätt, medan Schmidt uttrycker sig mera försiktigt, Schmidt I, s. 92 f.
[33] 1931: 89 och 1932: 177.
[34] Se härom även 3.3. ovan.

tvisten — även därav berörda medlemmars intresse". Organisationernas ställning i förhandlingsordningen vid tvister, som berör enskilda medlemmar, bygger istället enbart på det förtroende, som finnes mellan medlemmen och hans organisation. Bundenheten för medlem befinner sig på ett känlomässigt plan — medlemmen *känner sig* bunden — inte på ett juridiskt.[35]

Av arbetsgivareparten i 1947: 13 framfört påstående, att organisation i vart fall måste anses inneha ställningsfullmakt, vinner ej AD:s stöd.[36] Det förhållandet, att motparten i förhandlingen trodde, att förening hade förfoganderätt saknar betydelse för medlems bundenhet. Principen framgår särskilt tydligt i 1970: 24. Ej ens om även den egna föreningen trodde sig behörig blir medlem bunden.

Vad skall gälla vid process inför AD? Har organisationerna en starkare rättslig ställning i förhållande till medlemmen där än i förhandlingsordningen? — Samtliga refererade mål avser den situationen att talan förs av eller mot enskild medlem. Vad som förelegat till bedömning har därför varit vilken betydelse som vid AD skall tillmätas av organisationerna utanför AD träffad överenskommelse eller nådd enighet. Det har däremot inte varit fråga om den normala situationen vid AD, nämligen att organisationerna på bägge sidor för talan för sina medlemmar. AD har därför inte haft att bedöma den situation, som 4: 5 LARA — och tidigare 13 § LAD — närmast reglerar.

AD:s resonemang i de refererade målen tager därför i första hand sikte på förhandlingsordningen. Emellertid är att märka att, gentemot de av enskilda medlemmar i målen framställda yrkandena, från organisationshåll gjorts invändning om rättegångshinder respektive yrkats ogillande med hänvisning till av organisationerna träffade överenskommelser. Organisationerna har sålunda gjort gällande att en förfoganderätt föreligger, som är verksam även vid AD. Särskilt tydligt framträder detta i 1970: 24. De av AD gjorda ställningstagandena innefattar därför även organisationernas ställning vid domstolen när enskild för talan rörande egen rättsställning.

AD särskiljer inte på något som helst sätt den judiciella instansen från förhandlingsordningen. I fråga om organisations behörighet att förfoga över enskilda medlemmars på kollektivavtalet grundade rätt, gäller därför detsamma som inom förhandlingsordningen. Enskilda medlemmar är ej bundna av sådana förfoganden såvitt uttryckligt bemyndigande ej föreligger.

De analyserade målen har alla avsett behörigheten att förfoga över enskild medlems rätt. Däremot har AD icke haft att taga ställning till avtalsparternas behörighet i förhållande till lokala medlemsföreningar.[37]

[35] Jmfr Edlund s. 79, 94 och 113.
[36] Grönfors, s. 270, finner ställningstagandet i denna del vittna om en "påfallande snäv hållning".
[37] Se härom i vissa hänseenden 14.3.3.2.

14.2.2.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har analysen hittills lett till följande resultat. Det har konstaterats, att förening företräder sina medlemmar i förhandlingsordningen och har rätt att "väcka och utföra talan" vid AD. Omfattningen av företrädesrätten är densamma utom som vid AD. Föreningens behörighet är emellertid inte obegränsad. I själva verket är den starkt begränsad i tvister rörande medlems egen rättssfär. AD:s genom uttalanden i motiven till LARA stadfästa praxis innebär, att behörighet för förening att rättsligen binda medlem till det sämre i fråga om medlems enskilda rätt saknas utan särskilt bemyndigande. Sådant bemyndigande har AD funnit ej föreligga varken i lag eller i förhandlingsordningar av sedvanligt slag. Ej ens om såväl den egna organisationen som motparten varit i god tro beträffande förefintlighet av behörighet har enskild medlem ansetts bunden.[38] En genomgång av förhandlingsordningar och stadgar ger vid handen att bemyndigande ej särskilt finnes intaget i dessa. De av AD fastslagna principerna har därför relevans på större delen av arbetsmarknaden. Eftersom medlemmens enskilda rätt aktualiseras i de flesta fall då förening företräder medlem i en tvist, har principerna en mycket stor betydelse för rättstvistebehandlingen.

En närmare analys av de processhandlingar, som förening äger företaga, skall göras i 14.2.4.3. I 14.2.4.2 skall förenings behörighet att träffa för medlem bindande överenskommelse behandlas i ett specialfall, nämligen när kollektivavtalet innehåller en bestämmelse, som överlåter åt den framtida tillämpningen att i detalj fixera parternas rättigheter och skyldigheter. En relativt omfattande behörighet föreligger i den situationen.

14.2.3 Organisations processuella ställning i förhållande till medlem

14.2.3.1 Inledning. Problempresentation

I detta avsnitt diskuteras vilken processuell ställning, som organisationen intager i förhållande till medlem vid rättegång inför AD. Denna fråga har främst systematiskt och terminologiskt intresse. Det kan måhända synas vara ett slöseri med tid och kraft att behandla en sådan fråga. Med hänsyn till det särpräglade förhållandet mellan organisation och medlem förtjänar den emellertid uppmärksamhet. Det visar sig att även organisationens processuella ställning är av särpräglad art. Frågan har emellertid även praktisk betydelse. Detta visar sig vid en närmare analys av förenings behörighet att företräda medlem vid domstol (14.2.4.3).

Behandlingen inleds med några terminologiska preciseringar. Med *partsbehörighet*[39] förstås förmågan att över huvud vara part i rättegång. Partsbehörighet tillkommer alla fysiska personer. — Förmågan att själv föra talan i

[38] Se härom vidare 14.2.4.9.

[39] Termerna definieras i anslutning till Söderlund I, sk. s. 263, och där anförd litteratur.

rättegång är en fråga om *processbehörighet*. Denna behörighet korresponderar i princip med den civilrätsliga rättshandlingsförmågan, dvs förmågan att själv ombesörja sina rättsliga angelägenheter. Begränsningar i den civilrättsliga rättshandlingsförmågan ger upphov till en motsvarande processobehörighet. Obehörigheten kan vara total eller partiell. Exempel på personer vilkas processbehörighet är begränsad utgör konkursgäldenärer.

I processobehörig parts ställe träder *ställföreträdare*. Ställföreträdarens processuella behörighet bestämmes av hans civilrättsliga förfoganderätt. Ställföreträdaren har ställning av part i rättegången. Hans behörighet är ej bestämd av huvudmannen, utan regleras främst i lag eller förordnande av myndighet. — Jämlikt RB 12: 23 kan dock ställföreträdarskap undantagsvis grundas på fullmakt.[40]

Begreppet *talerätt* (saklegitimation) är mera oklart. Vanligen avses härmed numera "befogenhet att processa som part angående ett visst rättsanspråk".[41] Talerätt rörande civila anspråk förekommer i princip endast avseende (påstådd) egen rättsställning. Rättsanspråket skall vara partens eget. Karakteristiskt för sådan part är att han i processen kan förfoga över processföremålet, utan att ha annans fullmakt, inom hela det område, som enligt de materiella reglerna för processföremålet tillkommer den berättigade. — Rörande annan persons — tredje mans — rättsställning kan därför tydligen ej föreligga talerätt annat än i speciella undantagsfall. Detta gäller oavsett vilken närmare precisering man vill ge begreppet "talerätt rörande annans rättsställning". Ekelöf[42] talar om "talerätt rörande annan persons egendom istället för denne". Han syntes när han diskuterade 13 § LAD ha menat, att det föreligger en situation där vissa praktiska hänsyn gör det lämpligt att i första hand låta ett rättssubjekt *företräda* ett annat. Det skulle m. a. o. närmast vara fråga om ett slags legalt ombudsförhållande. Lindblom[43] menar däremot, att det är meningsfullt att använda begreppet "talerätt rörande annans rättsställning" endast om det för den taleberättigade föreligger en vidare inom- än utomprocessuell förfoganderätt.

Rättegångsombud representerar i normalfallet part i kraft av fullmakt från part och har som huvudregel den behörighet, som part funnit för gott ge ombudet. Part kan principiellt när som helst återkalla fullmakt. Enligt ett specialstadgande i RB 12: 24 kan dock "behörighet att föra annans talan" såsom rättegångsombud grundas på lag. Behörighet att företräda part som ombud kan sålunda grundas antingen på parts egen fullmakt eller på föreskrift i lag, ehuru det sistnämnda är ovanligt. — Ombud säges "föra parts talan".[44]

Nödvändig processgemenskap föreligger då rättegång "måste föras av eller mot flera i förening för att käromål skall kunna upptagas till prövning".[45]

[40] Se härom Söderlund I, s. 365 och där anförd litteratur.
[41] Hassler, s. 92. Se om detta begrepp närmare Lindblom, sk. 7.2.
[42] Ekelöf II (1970), s. 70.
[43] Lindblom s. 215.
[44] Se t. ex. uttrycken i 12: 1 och 12: 24 RB.
[45] Hassler, s. 139.

Enligt 4: 5 LARA — och tidigare 13 § LAD — äger organisation "väcka och utföra talan" för medlem. Frågan är nu vilken ställning organisationen intager.

Är föreningen *ställföreträdare* jämlikt 11 kap. RB? — Då enskild medlem har möjlighet att själv uppträda som part, subsidiärt på kärandesidan och alternativt efter eget bestämmande på svarandesidan, är denne icke processobehörig. Hans förening kan därför ej enligt traditionell processrättslig systematik vara ställföreträdare. Visserligen kunde man tänka sig ställföreträdarskap jämlikt RB 12: 23, men 12: 23 förutsätter att företrädaren har av huvudmannen utfärdad fullmakt. För föreningens ställning utmärkande är likväl att den grundar sig på lagregeln i 4: 5 LARA. Därför föreligger ej ställföreträdarskap enligt RB 12: 23.

Föreligger *nödvändig processgemenskap?* — Nej, det är icke fallet eftersom process kan föras av den enskilde ensam, på kärandesidan subsidiärt och på svarandesidan primärt. För enskild medlem själv talan, är organisationen ej part.[46]

Föreningen tillerkännes i 4: 5 LARA uttryckligen rätt att väcka och utföra talan som part vid AD. Föreligger ett fall av *talerätt?* Tydligtvis är det inte fråga om vanlig talerätt eftersom rättsanspråket inte är organisationens utan medlemmens. Föreligger då ett fall av talerätt rörande tredje mans rättsställning? Eftersom den närmare innebörden av detta begrepp är oklar är det svårt att besvara den ställda frågan. Tänkbart är emellertid att sådan talerätt föreligger, oavsett om Ekelöfs eller Lindbloms definition användes. Under alla omständigheter är det emellertid i sådant fall fråga om en särpräglad talerätt. Detta framgår redan av att det på svarandesidan tillkommer medlemmen att bestämma huruvida organisationen över huvud skall ha talerätt eller ej. På kärandesidan är det visserligen annorlunda, men detta beror — som skall framgå nedan — på praktiska överväganden snarare än på processtekniska.

Är föreningen *rättegångsombud?* Kanske är så fallet, varvid behörighet grundas på lag. Det skulle föreligga ett exempel på sådan behörighet, som anges i RB 12: 24. Men hur kan föreningen i sådant fall vara part?

Vilken ställning intager då föreningen? Situationen förefaller oklar.

14.2.3.2 Lagmotiv och doktrin

Förarbetena till 13 § LAD och 4: 5 LARA[47] ger viss vägledning. De sakkunniga till förslaget till LAD övervägde att föreslå att inte alls tillåta enskilda medlemmar att föra talan vid domstol utan ge organisationerna exklusiv talerätt. Organisationerna skulle i sådant fall "föra talan icke blott för egen del

[46] Jmfr Prop. 1974: 77, s. 173 f.
[47] Prop. 1928: 39, främst s. 191 ff och 244 och Prop. 1974: 77, främst s. 95, 108 f och 171 ff.

utan även som *ett slags legala representanter* för sina medlemmar".[48] Med hänvisning till att enskild medlem då skulle bli "hänvisad till organisationens godtycke ... för utfående av hans rätt enligt kollektivavtalet" avvisades tanken. De sakkunniga föreslog istället att organisationen endast skulle "beredas möjlighet att utan särskild fullmakt föra talan för sina medlemmar å både kärande- och svarandesidan". Genom att ge organisation denna rätt skulle bland annat fördelar av praktisk natur åstadkommas. Huru omfattande den "särskilda fullmakten" skulle vara uttalade sig de sakkunniga inte alls om.

Departementschefen angav att syftet med organisations företrädesrätt vid domstol var processekonomiska hänsyn — förening skulle kunna göra "en behövlig sovring" av enskildas anspråk. Vidare skulle undvikas att enskilda förde talan rörande avtal, vari de ej själva var parter, och genom försumlig processföring kunde förorsaka "en sakligt ogrundad dom med prejudicerande verkan till organisationens nackdel".[49] Departementschefen ansåg, att organisation tillerkändes rätt att "företräda medlemmarna utan särskilt bemyndigande".[50] En sådan rätt skulle anknyta till den dittillsvarande rättsutvecklingen. Enligt denna hade det nämligen blivit "allmänt brukligt, att, där tvist om enskild medlems rätt icke kunnat lösas vid förhandling, vederbörande organisation för tvistefrågan vidare fram mot rättslig lösning genom att medverka vid slutande av skiljeavtal och genom att å sin medlems vägnar utföra hans talan inför skiljenämnden". — Lagrådet berörde icke frågan. Ej heller berördes den under riksdagsbehandlingen.

Förarbetena till 4: 5 LARA är principiellt mycket snarlika. Föreningen anges vanligen ha rätt att "väcka och utföra talan ... utan särskild fullmakt" för medlemmens räkning. Samtidigt betecknas föreningens rätt uttryckligen som "talerätt" och föreningen anges intaga "ställning som part i målet" om den beslutar sig för "att väcka och utföra medlemmens talan".[50a]

I förarbetena till den regel, som nu återfinnes i 4: 5 st. 1 punkt 4 LARA [51] betecknas den enskilde medlemmen av utredningsmannen, dåvarande presidenten Lindhagen, såsom "den så att säga egentlige parten". Samma åsikt om medlemmens ställning synes komma till uttryck i remissvar av AD:s ordförande till förslaget till LARA.[52]

I doktrinen har Ekelöf[53] uppfattat föreningens ställning som en talerätt i egentlig mening. Ekelöf behandlade den som ett fall av talerätt rörande tredje mans rättsställning. Föreningen har partsställning även vad avser medlems talan. Eklöf diskuterade emellertid inte sin ståndpunkt. I anledning av

[48] Prop. 1928: 39, s. 191. Min kurs.
[49] s. 192.
[50] s. 193.
[50a] s. 172 f.
[51] 13 § st. 1 punkt 2 LAD — föregångare till regeln i LARA — tillades i samband med NRB:s tillkomst; Prop. 1947: 224, sk. s. 30 f och 2LU 1947: 42.
[52] Prop. 1974: 77, s. 258.
[53] Ekelöf II (1970), s. 70 ff.

Lindbloms kritik har Ekelöf ändrat uppfattning.[54] Schmidt[55] uppfattar även förenings ställning som en talerätt innefattande processuell förfoganderätt rörande medlemmen, dock modifierad när medlemmen själv uppträder vid AD. Behörigheten att utanför AD förfoga över medlems rätt synes Schmidt uppfatta som en från frågan om förfoganderätten vid AD fristående fråga. Schmidt motiverar inte sin syn på föreningens behörighet jämlikt 13 § LAD respektive 4: 5 LARA. — I en uppsats[56] uttrycker sig Schmidt på ett sätt, som ger vid handen att han ser på föreningens ställning som ett ombuds.

Bergström[57] har ingående granskat föreningens behörighet, utan att dock taga bestämd ställning till 13 § LAD. Han anser, att lagstiftaren knappast haft den diskuterade frågan för ögonen. Bergström framhåller dock, att det förhållandet att den enskilde har självständig talerätt "mera ligger i linje med att denne kan fordra att bli bevarad vid sin rätt enligt kollektivavtalet". I ett annat sammanhang[58] synes Bergström uppfatta förenings ställning om en fullmäktigeställning. Bergström anför, att förening har "en mycket vidsträckt legal fullmakt att föra medlems talan i rättegång". Såväl Adlercreutz[59] som Forstadius[60] och Yngve Samuelsson[61] anför utan närmare motivering eller förklaring att organisation är behörig föra talan för medlem.

Lindblom[62] utgår ifrån att den som har talerätt rörande annans rättsställning har en vidare inom- än utomprocessuell förfoganderätt. Detta är emellertid, enligt Lindblom, ej fallet ifråga om organisations ställning vid AD. Skälet härför finner Lindblom i ett uttalande av Bergström av innehåll att medlems subsidiära talerätt inte blott föreligger när organisationen helt vägrar att utföra medlemmens talan utan även när organisationen inte utför talan "av sådan beskaffenhet som medlemmen önskar".[63] Det råder därför "i stort sett överensstämmelse på förfogandeplanet".[64]

[54] Ekelöf II, s. 70 not 156.
[55] Schmidt s. 113 och Schmidt I, s. 92.
[56] SvJT 1968, s. 393.
[57] s. 84.
[58] s. 61.
[59] s. 55.
[60] s. 36.
[61] s. 186.
[62] s. 215 ff.
[63] Bergström, s. 103. — Det må parentetiskt påpekas, att det är en öppen fråga om Bergströms åsikt omfattas av motiven till LARA. Där sägs på ett ställe — s. 173 f — att medlems talerätt även gäller när "förening endast i vissa delar utför dennes talan". Detta lär dock inte innebära att *varje* avvikelse från vad medlemmen anser riktigast och bäst medför talerätt. Även andra uttalanden på s. 173 går i denna riktning. Annorlunda däremot AD:s ordförande, som anför att det "principiellt sett (är) medlemmen som har att avgöra vilken talan som skall föras"; ibidem, s. 258.
[64] s. 218. — Den specialsituation som Lindblom i anslutning till Sigeman behandlar på s. 219 saknar numera aktualitet. Diskussionen avser den situation som uppkommer då svaranden vid AD frånfaller sin kollektivavtalsrättsligt färgade invändning. Frågan är huruvida AD fortfarande är behörig och organisationen fortfarande taleberättigad. Till följd av 2: 1 LARA är AD numera behörig och organisationen har talerätt; 2: 1 LARA jämfört med 4: 5 LARA. Se härom Prop. 1974: 77, s. 66, 108 och 148.

14.2.3.3 Problemdiskussion

Uttalandena i förarbetena ger ett något förvirrande intryck. Å ena sidan tillerkännes organisation partsställning och talerätt. Å andra sidan beskrives undantagslöst organisationens ställning med uttryck, som för tankarna till rättegångsombud. Föreningen, som är "ett slags legala representanter", kan "utan fullmakt väcka och utföra talan" för medlemmen, "den så att säga egentlige parten".

Dessa uttalanden tyder på att vad man velat uppnå är vad som normalt är en ombudsställning. Av någon anledning har denna ombudsställning givits karaktären av partsställning, utan att därmed behörigheten att förfoga över medlems anspråk i materiellt hänseende utvidgats.

Varför har organisation tillerkänts *parts*ställning? — Full visshet kan i motivens tystnad inte vinnas. Ett studium av de ändamålssynpunkter, som motiverar organisationens företrädesrätt över huvud taget, torde emellertid ge vägledning.

Tre ändamålssynpunkter för företrädesrätt uppställdes, nämligen önskemål att begränsa måltillströmningen till AD, att förhindra domar med för de avtalsslutande parterna "faktiskt prejudicerande verkningar"[65] samt att befria organisationerna från tvånget att eljest i varje mål införskaffa fullmakter från medlemmarna.

Dessa önskemål kan endast — eller i vart fall enklast[66] — uppfyllas om organisation ges partsställning. Om organisationen blott skulle haft en ombudsställning, som var beroende medlemmens agerande, hade önskemålen tydligtvis inte kunnat uppnås. Genom sin partsställning kan organisation genom att påverka medlemmen i görligaste mån förhindra att utsiktslösa tvister föres till AD respektive att medlem intager avtalsstridiga ståndpunkter. Är medlem fast besluten att gå till AD har organisationen möjlighet att med företräde framför medlemmen föra talan för att därmed förhindra potentiellt skadlig prejudikatverkan.

Men betydelsen av dessa tre ändamålssynpunkter får inte överdrivas. Önskemålet att förhindra en alltför ymnig måltillströmning har inte hindrat att den enskilde ändå givits självständig talerätt, låt vara subsidiärt. Behovet av skydd mot prejudicerande verkan av domar — bevisverkan, ty AD:s bedömning av kollektivavtalet blir ej bindande för organisationen[67] — är knappast särskilt stort. Eftersom AD känner sina egna regler för tolkning av kollektivavtal och en av dessa är att tolkningen tillkommer avtalsparterna, kan man utgå ifrån att AD skulle fästa föga vikt vid en tidigare bedömning, som i ett senare mål emotsäges av kollektivavtalsparterna.[68]

Förklaringen till att organisation tillerkändes partsställning ligger sålunda

[65] Prop. 1974: 77, s. 172.
[66] Legal fullmakt jämlikt RB 12: 24 kunde tänkas som ett alternativ.
[67] Jmfr Ekelöf II (1970), s. 72. Se även Prop. 1974: 77, s. 173, där risken med felaktiga domar endast anges vara deras "praktiskt prejudicerande verkningar".
[68] Annorlunda Ekelöf II (1970), s. 72 not 157. Ekelöf syntes dock ej ha beaktat AD:s praxis i kollektivavtalstolkningsmål.

troligen endast delvis i önskan att på bästa sätt förverkliga de anförda ändamålssynpunkterna för företrädesrätten. Vilka andra skäl kan tänkas?

I kollektivavtalstvister gäller undantagslöst att föreningen äger uppträda som självständig part i rättegången därför att motpartens påstådda avtalsbrott mot enskild medlem städse tillika är *ett brott mot föreningen* i dess egenskap av avtalspart. Organisationens egen rättssfär har därför blivit kränkt. Detta talar tydligen i viss mån för att föreningen skall intaga samma processuella ställning när den dessutom för talan för medlemmen.

Ytterligare talar för att den självständigare ställningen som part valdes — och organisation därmed fick talerätt — därför att denna bättre motsvarar den ställning, som organisation intager jämlikt KAL såsom avtalsslutande part. Enligt KAL är organisationen inte att uppfatta endast som ombud (eller ställföreträdare) för medlemmarna vid slutande av kollektivavtal, utan intager partsställning.[69] Den enskilde medlemmen är däremot inte part, "i vart fall icke självständig sådan".[70] Med denna ställning för organisation bäst överensstämmande är tydligtvis att den kan intaga partsställning även vid rättegångar rörande det avtal, som den intager partsställning i.

I själva verket har sannolikt denna sistnämnda synpunkt varit den avgörande. Organisationens processuella ställning vid AD i tvister rörande kollektivavtalet är en parallell — eller pendang — till dess civilrättsliga ställning vid ingående och tillämpning av kollektivavtal. Förhållandet mellan förening och medlem gestaltar sig i stort sett på samma sätt utom som vid domstol.[71] På samma sätt som organisationens ställning är särpräglad i civilrättsligt hänseende, är den särpräglad i processuellt hänseende. Dess ställning betecknas som och är partstalerätt men den liknar inte någon annan partstalerätt. Organisations ställning innefattar talerätt för tredje man, men talerätten är av en form, som är speciellt avpassad för det kollektivavtalsrättsliga rättsförhållandet.

I realiteten är föreningens behörighet — som närmare skall belysas i 14.2.4.3 — obetydlig i frågor om medlems egen rättssfär. Den är, i själva verket, mindre än rättegångsombudets. Ställningen av "taleberättigad part" är av skäligen teatralisk art i dessa situationer. Beteckningen "taleberättigad part" framstår som ganska ihålig.

14.2.4 Fördjupade analyser

14.2.4.1 Inledning

Det i 14.2.2 och 14.2.3 klarlagda rättsläget ger upphov till åtskilliga frågeställningar. Åtta frågor skall nedan upptagas till behandling.

[69] Se om olika kollektivavatalsteorier och konstruktioner Adlercreutz, Kollektivavtalet kap. VII, sk. s. 410 ff, samt Schmidt I, s. 160 f.
[70] Adlercreutz, a. a., s. 17.
[71] Vid domstol har däremot medlem en mera partsliknande ställning än utanför. Dels kan medlem, om föreningen ej för hans talan, själv kära och dels är medlem alltid part på svarandesidan. Se även reglerna i 4: 5 st. 1 punkt 4 LARA.

För det första diskuteras en specialsituation av behörighet för förening i förhållande till enskild medlem i förhandlingsordningen och vid AD (14.2.4.2). — *För det andra* skall mera i detalj behandlas förenings behörighet och verkan av processhandlingar av förening respektive medlem. (14.2.4.3). — *För det tredje* diskuteras hur de vunna resultaten, särskilt AD:s praxis, förhåller sig till förhandlingsväsendet i praktiken (14.2.4.4). — *För det fjärde* behandlas hur bemyndigande för organisationerna skall ges och tolkas (14.2.4.5). — *För det femte* undersöks gränsdragningen mellan tolkning och förfoganden avseende förfluten tid samt de bevisproblem, som därvid kan uppstå (14.2.4.6). — *För det sjätte* behandlas förhandlingslösnings rättskraftsverkan gentemot enskild medlem (14.2.4.7). — *För det sjunde* klarlägges enskilds bundenhet av beslut rörande hans förhandlingsskyldighet (14.2.4.8). — *För det åttonde* slutligen behandlas skälen till att enskild medlem ej blir bunden i förhållande till motparten ens när denne är i god tro (14.2.4.9).

14.2.4.2 En specialsituation av behörighet för förening i förhandlingar och vid AD. Skönsmässiga eller obestämda avtalsbestämmelser

I anslutning till doktrinen har sagts, att behörighet för föreningarna att för medlemmarnas räkning ingå *för framtiden* verkande uppgörelser föreligger. Samtidigt har i 14.2.2 konstaterats, att föreningarna saknar behörighet att utan bemyndigande förfoga över enskilda medlemmars på *förflutna händelser* grundade anspråk enligt kollektivavtalet. Föreningarna har under vissa betingelser rätt att *tolka* avtalet även med bakåtverkande kraft, även om enskild medlem därvid skulle komma att icke erhålla förmån, som har ansett sig berättigad till, eller ålägges förpliktelser, som han ej tidigare ansett sig ha.[72] Vad gäller i övrigt beträffande föreningars rätt att med bindande verkan träffa överenskommelser för förfluten tid?

Praktiskt sett synes frågan inskränka sig till spörsmål om förenings behörighet att med bindande verkan för medlem rörande dennes rätt träffa överenskommelser, vilka rymmes inom kollektivavtalet, och företaga processhandlingar, vilka innefattar ett förfogande på det civilrättsliga planet inom kollektivavtalets ram. Är medlem, annorlunda uttryckt, bunden av förenings *inom avtalets ram* liggande tillämpning av detsamma även om tillämpningen berör regler, som syftar på enskild medlems ställning?

I den mån tillämpningen innefattar tolkning i mera egentlig mening — fastställande av vad avtalet innebär — föreligger som redan sagts behörighet.

Men vad skall gälla därest parterna från början gjort en avtalsbestämmelse, som för sin tillämpning kräver ett visst mått av skönsmässig bedömning av dem? Ett exempel på en dylik bestämmelse är den i många avtal på LO-området förekommande regeln, att arbetstagare "(A)llt efter flit och skicklig-

[72] Jmfr om begreppet "tolkning" vidare i 14.2.4.5.

het"[73] skall erhålla högre lön än den i avtalet stadgade minimilönen, utan att avtalet dock närmare anger hur mycket högre lönen skall vara eller hur den högre lönen skall beräknas.[73a] — Åtskilliga situationer av detta slag uppkommer vid avtalsavvikelser från turordningsreglerna i LAS.

I detta fall synes medlem ofta bli bunden av föreningens handlande. Anledningen härtill är följande. Kollektivavtalsparterna är jämlikt 2 § KAL behöriga att med bindande verkan ingå kollektivavtal varigenom medlemmarna blir berättigade och förpliktade. Har parterna därvid inrymt en bestämmelse, vars närmare utformning lämnas åt den framtida tillämpningen, kan medlem inte sägas ha blivit *berättigad* till mera än bestämmelsens minimum. Träffar förening en överenskommelse varigenom medlem icke erhåller viss förmån, som han själv hoppats på och i och för sig skulle ha kunnat få utan att parterna gått utöver avtalet, bör därför överenskommelsen vara bindande för medlemmen. I överensstämmelse med vad fallet är vid avtalstolkning synes dock ett krav på entydighet och konsekvens[74] böra uppställas. I en likartad situation i framtiden skall annan medlem behandlas lika. Ett sådant krav, som medför en avsevärd begränsning av den sagda behörighetsregeln, kan för övrigt uppfattas som ett utslag av den allmänna principen om likformig behandling av förenings medlemmar.[75]

Om åter medlems *förpliktelser* är lämnade öppna, är det avsevärt mera tveksamt om medlem skall vara bunden av en överenskommelse. Om bestämmelsen anger att ett angivet maximum är att uppfatta som normalt, men att avvikelser nedåt kan ifrågakomma, bör överenskommelser vara bindande. Medlem har då haft att räkna med maximal förpliktelse och varje avvikelse härifrån är fördelaktig. Men om bestämmelsen inte innehåller sådan angivelse, vad bör då anses gälla? Svaret blir beroende av om man ändå skall uppfatta bestämmelsen som angivande maximum som ett normalläge eller om man skall anse att bestämmelsen med normalförpliktelse förstår någonting lägre än maximum, exempelvis ett genomsnitt. I genomsnittsfallet har medlem inte haft att räkna med mer än genomsnittlig förpliktelse och kan knappast utan särskilt åtagande vara bunden vid överenskommelse, som innefattar mer än genomsnittlig förpliktelse. Men är det rimligt att uppfatta bestämmelse av diskuterat slag som annat än en klausul med maximum som normalförpliktelse, men med möjlighet till avvikelser nedåt? Knappast, ty om så ej vore fallet skulle det vara en redigare och klarare avtalsskrivning att ange den lägre förpliktelsenivån som maximal med tillägget att större förpliktelser i och för sig är tillåtna genom individuella uppgörelser.

Även i fråga om förpliktelser bör därför som utgångspunkt och huvudregel gälla att medlem blir bunden av förenings inom avtalsbestämmelsens ytter-

[73] Verkstadsavtalet § 3 mom. 5.
[73a] Denna bestämmelse skall visserligen i första hand tillämpas av arbetsgivaren. Vid tvist om arbetsgivarens tillämpning kommer dock fackföreningen in i bilden.
[74] Se Schmidt I s. 91 i anslutning till 1953: 19.
[75] Se härom Schmidt I, s. 79, 81 och 89.

gränser liggande överenskommelser. Krav på entydighet och konsekvens bör uppställas även här.

14.2.4.3 Närmare om förenings behörighet vid AD och allmän domstol

I 14.2.3 har konstaterats att förening vid AD i tvist rörande medlems skyddade position intager ställning av taleberättigad part, ehuru föreningens ställning i sak beskrives med termer som för tankarna till ombud. Vidare har i 14.2.2 fastslagits att förenings behörighet är av blygsam omfattning när tvisten avser medlems på kollektivavtal grundade anspråk. Rättshandling till förfång för medlem faller utanför den legala behörigheten. Motsvarande rättsläge har konstaterats föreligga vid uppgörelser utanför AD. I det följande diskuteras mera i detalj vilka *processhandlingar* förening får anses ha fullmakt att utföra utom och vid AD inom området för medlems rättsligen skyddade sfär. Denna diskussion innefattar en precisering av slutsatserna rörande förenings behörighet. Vidare behandlas medlems möjlighet att ingripa och korrigera föreningens processföring. Slutligen klarlägges verkan av behörighetsöverskridanden från föreningen. Framställningen inleds med processen vid AD. Vad som sägs om situationen vid AD blir i tillämpliga delar att iakttaga även inom förhandlingsordningen. Avslutningsvis diskuteras även situationen inför allmän domstol.

För processen vid AD är RB:s regler om rättegången i dispositiva tvistemål subsidiärt tillämplig (5: 3 LARA). Frågan är inledningsvis hur förhållandet mellan föreningen och medlem gestaltar sig när föreningen för talan men medlemmen vill påverka denna. Härvidlag får skillnad göras mellan kärande- och svarandesituationen.

På svarandesidan är medlemmen alltid part. En slags processgemenskap mellan förening och medlem råder. Denna gemenskap motsvarar RB:s ordinära processgemenskap i 14: 8 st. 1 RB.[76] Men RB:s regler passar ej för processgemenskapen. Utmärkande för denna är ju att processhandlingar, vilka ha betydelse genom sina rättsföljder, får avseende endast på den som företager processhandlingen. Tydligtvis är föreningens ställning en annan. Endast i undantagsfall kan rättsföljdsgrundande processhandlingar i praktiken ha relevans för föreningen. Denna står väsentligen utanför rättsförhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmen/arbetstagaren.[77] Meningen med att föreningen för medlems talan är ju istället att föreningen skall kunna genomföra processen för medlemmens räkning. Detta skulle omintetgöras därest inga processhandlingar med rättsföljdsverkningar vore bindande även för medlemmen. Vilka regler kan då användas för att belysa förhållandet mellan förening och medlem? I brist på andra regler torde det ligga närmast till hands att söka ledning i RB:s regler om rättegångsombud.

[76] Se härom Ekelöf II, s. 168 f.

[77] En annan sak är att föreningen kan föra "egen" talan beträffande samma rättsförhållande för utfående av skadestånd för avtalsbrott.

På kärandesidan gestaltar sig situationen olika såtillvida som medlemmen ej är part. Vill medlemmen därför ingripa mot föreningens processföring måste medlemmen enligt RB:s regler inträda i processen som självständig intervenient.[78] Men därmed har föga klarhet vunnits. Hur skall förhållandet gestaltas mellan de två kärandeparterna sedan interventionen kommit till stånd? Ja, om RB:s regler skall följas får man tillgripa reglerna om ordinär processgemenskap. Ovan har konstaterats att dessa generellt sett inte passar i sammanhanget, utan att man bör söka ledning i reglerna om rättegångsombud. Sammalunda är förhållandet här.

Av intresse blir därför att undersöka vilket stöd ombudsreglerna kan ge. Rättegångsombuds *behörighet* i allmänhet regleras i RB 12: 14. Vilken behörighet bör föreligga för förening enligt denna regels systematik inom det område, som utgör medlems rättsliga skyddade sfär? — De i punkterna 2, 6 och 7 givna behörighetsreglerna avser rättshandlingar, vilka ej kan medföra förfoganden över medlems rätt. Behörighet för förening bör därför utan vidare föreligga i vad avser punkterna 2, 6 och 7.

De i punkterna 1 och 3 givna bemyndigandena *kan* innefatta förfoganden över medlems rättssfär. Såvitt avser punkt 1 är detta fallet så snart av föreningen väckt talan är utformad på ett sätt som, därest korrigering ej företages, är ägnad medföra en dom varigenom medlems rätt eftersättes. Som ett typfall kan anges att föreningen nedsätter vad medlem anser sig ha rätt att erhålla eller ej anför den grund, som medlemmen finner vara den bästa. Förfogande jämlikt punkt 3 kan ske genom att förening medger käromålet eller ej anför den invändning, som medlemmen finner vara den bästa. Inte desto mindre torde förening böra ha full behörighet jämlikt punkterna 1 och 3. Anledningen härtill är följande. Förening har jämlikt 4: 5 LARA rätt att "väcka talan" samt "svara". Om medlem givit föreningen särskilda instruktioner är dessa visserligen bindande för föreningen men de är icke iakttagbara för rätten eller motparten och bör med hänsyn till 4: 5 LARA jämförd med RB 12: 15 st. 2 inte vara gällande för dem.[79] Även inskränkning jämlikt punkt 3 bör kunna ske med för rätten och motparten bindande verkan trots att sådan behörighetsinskränkning normalt ej är tillåten jämlikt RB 12: 15 t. 1. — Behörighet jämlikt punkt 4 saknas helt enär handlande enligt denna nödvändigtvis måste innefatta förfogande över medlems rättsligt skyddade position. Behörighet jämlikt punkt 5 saknas likaledes utom i det undantagsfallet att förlikningen innefattar att medlem får alla sina anspråk tillgodosedda.

Inskränkningar i enlighet med RB 12: 14 punkterna 4 och 5 i behörigheten bör anses vara gällande mot rätten och tredje man utan särskild åtgärd från medlemmen. Behörighetsinskränkningar jämlikt punkterna 1 och 3 bör däremot följa RB:s regel i 12: 15 st. 2, nämligen att de blir gällande endast om de bragts till rättens eller motpartens kännedom "muntligen inför rätten eller skriftligen".

[78] Se Prop. 1974: 77, s. 173, och Lindblom, s. 219.
[79] En annan sak är att medlem kan ingripa mot föreningens processföring, jmfr nedan.

Hur skall part som vill ingripa mot föreningen processföring bete sig? Kan man tillämpa RB 12: 17 analogt? Ja, detta synes vara en praktisk lösning, ehuru bestämmelsen torde få tillämpas med förståelse för medlems typiskt sett påtagligt stora processovana. En aktiv processledning från domstolens sida inom området för punkterna 1 och 3 torde dessutom vara påkallad. Särskilt gäller detta när arbetstagareparten är kärande. Den enskilde medlemmen torde endast mera sällan fundera över om han måhända egentligen borde ingripa mot föreningens processföring genom att inträda i processen såsom självständig intervenient! Tänkbart vore väl för övrigt att ingripanden från medlemmens sida leder till att domstolen upplyser medlemmen om hans rätt att intervenera och frågar huruvida ingripandet även bör uppfattas som en interventionsansökan jämlikt RB 14: 10.

I fråga slutligen om verkan av behörighetsöverskridanden av förening synes anledning saknas att icke tillämpa RB 12: 20 analogt. Behörighetsöverskridanden — dvs. om förening företager processhandling, som avses i RB 12: 14 punkterna 4 och 5 — är icke gällande mot medlemmen. Sådana behörighetsöverskridanden torde därför ej kunna medföra skada för medlem.[80] Om däremot förening överskridit sin befogenhet, men handlat inom behörigheten — dvs handlat utöver inskränkande föreskrifter jämlikt RB 12: 14 punkterna 1 och 3 — blir medlemmen bunden. Frågan om ersättningsskyldighet för föreningen får behandlas enligt vanliga fullmaktsprocessuella regler. Föreningen blir skadeståndsskyldig.[81]

Motsvarighet till 4: 5 LARA saknas för fackliga organisationer vid process inför *allmän domstol*. Legal behörighet av det slag, som 4: 5 LARA innefattar, saknas därför. Fullmakt från medlem måste sålunda inhämtas i vanlig ordning. Detta gäller även om den fackliga organisationen väcker talan för att framtvinga att motparten ställer sig till efterrättelse förhandlingsöverenskommelse varigenom enskild medlem tillerkänts visst penningbelopp. Numera kan i sådan tvist organiserad arbetstagare föra talan vid allmän domstol endast enligt lagen 1974 om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden. Vanlig tvistemålstalan skall föras vid AD.[82] Fackförening hade ej rätt att utan fullmakt företräda sina medlemmar jämlikt lagen 1947 (nr 638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m.[83] Ansökan från förening avvisades på grund av bristande talerätt.[84] 1974 års lag innebär ingen ändring härvidlag.[85]

[80] Här bortses från fall då rätten icke uppmärksammat överskridandet och därför meddelat en felaktig dom eller stadfäst förlikning. Sådan dom skall dock kunna undanröjas genom domvillobesvär.
[81] Ekelöf II, s. 80 f.
[82] Jmfr 12.1.2.
[83] Se härom Prop. 1947: 224, s. 60 f, 65 och 68. Jmfr JO:s årsberättelse 1966, s. 129 f, samt Rodhe, Obligationsrätt, s. 606 f.
[84] SvJT 1966, ref. s. 35.
[85] Jmfr Prop. 1974: 77, s. 195.

14.2.4.4 Förhandlingsväsendets funktionsduglighet

Med hänvisning till omsorg om förhandlingsinstitutets effektivitet har Bergström[86] hävdat att "det (synes) vara en rimlig fordran, att i varje fall den sista instansen, huvudorganisationerna, skall kunna träffa överenskommelser med bindande verkan även för medlemmarna och att dylika överenskommelser kan komma till stånd utan alltför omfattande formaliteter".[87] Inte desto mindre måste Bergström konstatera att behörighet av angiven art ej ansetts föreligga.

Det är tydligt, att förhandlingsväsendets funktionsduglighet — i betydelsen av möjligheterna att nå en bindande lösning — avtager med varje inskränkning i de däri verksamma organisationernas behörighet. Samtidigt är antalet fall då enskilda medlemmar ej vill åtnöjas med ingångna överenskommelser till synes lågt, om än i tilltagande.[88] Med hänsyn till att avtalen efter LAS i tilltagande grad kommer att innehålla bestämmelser av stor social betydelse för den enskilde — turordningsregler m. m. — där konflikter lätt kan komma att uppstå mellan en arbetstagare och kollektivet, är det dock att förmoda att frekvensen av fall då medlem ej accepterar föreningens bedömning kommer att tilltaga. Anledningen till att medlemmarna accepterar ingångna avtal kan visserligen, särskilt på arbetstagaresidan, i långt större utsträckning än den trots allt ringa frekvensen av enskilda käromål vid AD ger vid handen vara, att enskilda medlemmar saknar kunskap om sin rättsställning eller inte kan eller vågar utnyttja den. Utan tillgång till undersökningar, som klart bestyrker ett påstående om att skälet till att medlemmar i allmänhet accepterar sin organisations ståndpunkt ligger i medlemmmens förtroende för den egna organisationen, synes AD:s i 1947: 13 uttalade förvissning härom dock ha bättre stöd än den angivna alternativa förklaringen.

Den konstaterade behörighetsinskränkningen hämmar sålunda inte för närvarande i praktiken förhandlingsväsendet i nämnvärd grad. Samtidigt är den ur rättssäkerhetssynpunkt av väsentlig betydelse för den enskilde. För övrigt torde det inte innebära någon för förening alltför hämmande förpliktelse att ha att inhämta medlems fullmakt för att få rättslig behörighet. Föreningen måste nämligen under alla omständigheter överlägga med medlemmen om hans krav och hur detta krav bäst skall handläggas. Vid sådan diskussion kan förening i allmänhet lätt inhämta fullmakt från medlemmen. Skulle medlem därvid inte önska ge sin organisation fullmakt är det av än större rättssäkerhetsintresse att organisationens legala behörighet ej är alltför omfattande.

14.2.4.5 Hur skall bemyndigande till förening ges och tolkas?

AD har utgått ifrån att bemyndigande kan ges, förutom i varje enskilt fall enligt vanliga fullmaktsregler eller genom godkännande i efterhand, genom

[86] S. 86 f.
[87] Ibidem s. 87.
[88] Jmfr 14.4.1.

bestämmelse i stadgar eller i kollektivavtal. I det följande skall diskuteras för det första hur sådant bemyndigande bör tolkas och för det andra hur det skall ges.

I förstnämnda hänseende synes en restriktiv tolkning böra förordas. Skälet härtill är hänsyn till den enskildes rättssäkerhet. Detta argument vinner i styrka om det sammanställes med det förhållandet, att det, i vart fall på arbetstagaresidan, ofta är en praktiskt sett tvingande nödvändighet att vara medlem av fackföreningen inom yrkesområdet. Eftersom den enskilde i sådana fall inte har någon reell valfrihet, är ett bemyndigande i stadgar eller avtal ur den enskildes synvinkel inte resultatet av ett fritt ställningstagande. Den starka beroendesituation, vari enskilda ofta befinner sig i som medlem av en facklig organisation, bör beaktas vid tolkning av bestämmelser, som tillägger föreningen behörighet av för medlemmen avgörande betydelse. Hänsyn till föreningstillhörighets avgörande sociala och ekonomiska betydelse har sålunda tagits i mål om medlemskap i fackförening.[89]

Utgången i 1932: 177[90] ligger i linje med vad som ovan förordats. På grund av sina ytterst kortfattade domskäl kan rättsfallet dock inte tagas till utgångspunkt för bestämda slutsatser ens för den speciella kollektivavtalstyp det där var fråga om. Det är dock tydligt att AD markerar försiktighet vid tillämpning av avtalsbehörighetsbestämmelsen. — Inom doktrinen har frågan berörts av Edlund. Han synes förorda en restriktiv tolkning.[91]

Hur skall medgivande kunna ges? Enligt vanliga civilrättsliga regler krävs att den enskilde personligen företager den rättshandling, varigenom behörighet uppkommer. Vad skall gälla på förevarande område? — Allmänt taget synes bemyndigande böra accepteras endast om föreningens organisation är demokratisk på sådant sätt att medlem har möjlighet att påverka beslut i stadge- och avtalsfrågor.[92] Krav på att medlem beretts tillfälle att i någon form personligen taga ställning till ett bemyndigande bör sålunda uppställas om bemyndigande i stadgar eller avtal skall accepteras. Bemyndigande till avtalspart i ett avtal, som inte underställs medlemmarna för omröstning, är i realiteten givet av avtalsparten själv. Ett sådant bemyndigande bör ej godkännas annat än undantagsvis. Ett sådant fall kan tänkas vara att bemyndigande har funnits under mycket lång tid.

AD har uttryckligen accepterat att bemyndigande skall kunna ges i stadgar eller avtal. Även inom doktrinen är denna ståndpunkt accepterad,[93] ehuru med tvekan av Edlund.[94] Om i lokala avtal stadgas förhandlingsskyldighet

[89] Se särskilt NJA 1948 s. 513, som präglades härav, samt Just R Ericssons votum i NJA 1946 s. 83. Angående dessa rättsfall se Hemström s. 135 f, 210 ff och 215 f samt där anförd litteratur.
[90] Se härom 14.2.2.4 vid not 33.
[91] Edlund. s. 79.
[92] Sammalunda Bergström, s. 74.
[93] Bergström, s. 91. Schmidt, s. 115, uttalar sig dock blott om bemyndigande i stadgar.
[94] Edlund, s. 79.

för centrala organisationer får dessa härmed anses ha blivit tillerkända viss behörighet.[95]

Skall medlem, som röstar emot att behörighet ges, ändå anses bunden därest en majoritet röstar för en behörighetsbestämmelse och därmed får bestämmelsen genomförd? En sådan bundenhet framstår som betänklig ur rättssäkerhetssynpunkt. Å andra sidan uppstår praktiska problem för organisationen när avtalet skall tillämpas om behörighet föreligger att företräda vissa, men ej andra medlemmar. — Allmänt taget ger KAL föreningarna en ställning, som medför avsevärda inskränkningar av enskilda medlemmars handlingsfrihet. Närmast förenligt med det synsätt som präglar KAL[96] är att antaga, att medlem blir bunden. Vill medlem ej finna sig i denna bundenhet får han befria sig från bundenhet av avtalet i dess helhet, antingen genom att lämna organisationen och avvakta att avtalet löper ut[97] eller genom att taga anställning inom område, som ej beröres av avtalet.

Möjligen borde uppställas krav på att en kvalificerad majoritet bland de röstande uppnåtts. Så har beträffande ekonomiska föreningar skett i 67 § FL beträffande särskilt känsliga beslut, bl. a. stadgeändringar. I 67 § st. 3 har i fråga om beslut, som angår enskild medlems rättsställning, föreskrivits att samtliga röstande skall vara eniga. Uppnås sådan enighet blir emellertid även övriga medlemmar bundna. Därest fullmäktige i ekonomisk förening har oinskränkt beslutanderätt, innefattar denna även rätt att ändra föreningsstadgar. Härvid anses dock fullmäktig icke vara behörig att verkställa ett beslut varigenom medlems enskilda rätt trädes för nära.[98] — Dessa regler i den ekonomiska föreningslagstiftningen synes med fördel kunna analogivis tillämpas på ideella föreningar av facklig typ.

14.2.4.6 Tolkning contra förfogande

Den behörighetsfråga, som diskuterats i det föregående, hänför sig till organisations rätt att *förfoga* över medlems på avtalet grundade skyddade rättsliga position. Behörighet har konstaterats icke föreligga utan särskilt bemyndigande. Å andra sidan är det helt klart att organisationerna har den förfoganderätten, att de med för medlem bindande verkan bestämmer över avtalets *tolkning*.

Hur skall gränsen mellan tolkning och förfogande dragas? Principiellt synes den böra dragas så att till tolkning hänföres, att parterna är ense om att

[95] 1931: 89 och 1932: 177. Jmfr 14.2.2.4 samt, såvitt avser de centrala organisationernas förhandlings*skyldighet* i anledning av sådant lokalavtal, 3.3.
[96] Se härom Bergström, s. 70 ff.
[97] Om utträdande medlems möjlighet att uppsäga avtalet, se Bergström, s. 95 ff och Schmidt I, s. 164 f.
[98] Rodhe, s. 179 och 184.

avtalet haft en viss innebörd redan vid dess ingående,[99] låt vara att man därvid kan få acceptera att till tolkning föres även vissa hypotetiska resonemang[1] av typen utfyllning (komplettering) inom avtalets egna ramar.[2] I förfogandefallet föreligger ingen sådan enighet. I tolkningsfallet har medlem aldrig blivit berättigad eller haft mindre skyldigheter ehuru han själv kan ha trott så. I förfogandefallet förhåller det sig annorlunda. Parterna har i detta fall ändrat avtalet med bakåtverkande kraft eller tagit ställning till en uppkommande fråga utan att vara eniga om hur avtalet ursprungligen ställt sig till frågan. Medlems rättigheter har fastlagts genom en överenskommelse, som ej är resultatet av en analys av vad parterna är ense om att avtalets mening ursprungligen varit, explicit eller implicit.[3]

Denna gränsdragning löser dock inte i det enskilda fallet frågan huruvida det föreligger tolkning eller förfogande. Några exempel i anslutning till rättsfall skall belysa detta. I 1965: 21 var frågan huruvida arbetstagare vid ett gruvföretag kunde förflyttas från bostadsbyggnadsarbete ovan jord till gruvbyggnadsarbete under jord. Sistnämnda arbete ansågs sämre och medförde lägre förtjänst. Arbetstagarna hävdade att de hade en på avtalet grundad rätt att förbli vid sina gamla arbeten och att förflyttningen därför var avtalsstridig. — I 1967: 25 gällde frågan skyldighet för arbetsgivare att retroaktivt tillämpa fast ackordsprislista i stället för tidlön. — I 1940: 84 innehöll avtalet regel om att talan vid AD skulle "anhängiggöras" senast två månader efter förhandlingars avslutande. Förhandlingar hade avslutats den 4 juni 1940. Stämningsansökan hade inkommit till AD den 3 augusti 1940 och delgivits

[99] Se härom särskilt 1953: 19. Jmfr Schmidt, SvJT 1958, s. 217 f. AD har i 1953: 19 som en tolkningssituation även accepterat att parterna ej vid avtalsslutet haft någon *manifest* partsvilja, ja, till och med att någon partsvilja i den omtvistade frågan över huvud ej då förelegat. En tolkningssituation *kan* således tänkas föreligga om det kan konstateras "att parterna vid avtalsrörelsen skulle ha nått just det resultat som de i efterhand deklarerade vara den rätta avtalstolkningen". (Schmidt, ibidem, s. 218). När man därför säger att tolkningen skall återge vad parterna avsett vid avtalets ingående är detta möjligen en smula oegentligt. I de mål där AD efter 1953: 19 uttalat sig i frågan igen — 1965: 21 och 1972: 18 — angav AD emellertid utan någon förklaring att en förutsättning var, att den "hävdade innebörden av avtalet omfattades av dem redan vid avtalets tillkomst" (1965: 21). Det är därför tveksamt om AD vill stå fast vid den — i och för sig synnerligen vanskliga — ståndpunkt, som kom till uttryck i 1953: 19. Denna ståndpunkt kan leda till att en ändringssituation uppfattas som en tolkningssituation.

[1] Se föregående not.

[2] Se härtill allmänt Adlercreutz, Avtalsrätt II, s. 57 f och Vahlén, s. 202 ff. — Det vill förefalla som om AD i 1953: 19 gått längre än vad Vahlén anser förenligt med svensk rätt och intagit en ståndpunkt som sammanfaller med i tysk doktrin framförda åsikter. Sammalunda kan sägas vara fallet i 1929: 20, som behandlas i 14.4.3. AD:s synsätt kan antagas sammanhänga med att AD varit obenägen att låta en tolkningstvist utmynna i ett konstaterande att avtal över huvud ej kommit till stånd; se härom Schmidt I, s. 152, För övrigt är Vahléns mera begränsade tolkningsbegrepp inte allmänt accepterat. Adlercreutz anser sålunda att utfyllning kan vara en tolkningsmetod, vilket Vahlén ej anser.

[3] Även förfoganderekvisitet — försämring av medlems rättsligen skyddade position — kan tänkas vara tvistigt. Skall ett förfogande anses föreligga om medlem tillerkännes rätt att utnyttja avtalsenligt skiljeförfarande och därmed förlorar rätten att gå till AD? Situationer då förfoganderekvisitet är tvistigt torde dock vara mycket ovanliga. Jmfr Schmidt, SvJT 1968, s. 396. Se vidare 14.4.3.1.

arbetsgivaren den 4 september 1940. Utan instämmande av organisationerna/avtalsparterna gjorde arbetsgivaren talerättsinvändning under förmenande att fristens slutpunkt var dagen för delgivning. — I 1970: 24 hävdade organisationerna att ett avsked, som främst byggde på arbetstagarens förmenta samarbetssvårigheter, uppfyllde avtalets krav på "saklig grund".

Samtliga dessa fyra situationer kan mycket väl konstrueras som förfogandesituationer. Det är fullt möjligt att tänka sig att organisationerna — av en eller annan anledning — godkänt förflyttningen till underjordsarbete, tillämpningen av ackordsprislista, talans upptagande till prövning av AD respektive avskedet trots att därigenom ett avsteg från avtalet kom till stånd. Organisationernas förfogande vore i sådant fall inte bindande för respektive medlemmar. Ett förfogande avseende förfluten tid skulle föreligga.[4]

Kan situationerna även konstrueras som tolkningssituationer? Såvitt avser 1940: 84, 1965: 21 och 1967: 25 är detta möjligt och skedde även. Organisationerna hävdade i dessa tre mål att tillämpliga avtal redan från början haft den innebörden att förflyttning av angivet slag var avtalsenlig, att ackordsprislista skulle tillämpas respektive att talan vid AD skall anses väckt redan då stämningsansökan inkommit till domstolen. AD gav dem rätt, varför respektive medlemmar utan vidare var bundna.

Kan även 1970: 24 ses som en tolkningssituation? Referatet ger inte klart besked huruvida organisationerna avsett att deras ståndpunktstagande avsågs vara ett klarläggande av avtalets ursprungliga mening eller ett förfogande. AD:s med en viss skärpa formulerade ställningstagande synes emellertid innebära att domstolen menar att situationen *måste* uppfattas som ett förfogande.[5] — Orimligt förefaller det inte att mena att ståndpunktstagandet *skulle kunna* ses som en tolkningssituation. Vid en tvist mellan parterna skulle bevistemat vara om enighet redan från början förelegat om att samarbetssvårigheter av visst slag utgjorde "saklig grund". Däremot skulle enighet föreligga om att de samarbetssvårigheter, som parterna samfällt konstaterat föreligga, i och för sig motiverar att arbetsgivaren inskrider. Härvidlag menar dock arbetstagaresidan att avtalet ej medger avsked utan "endast" t. ex. omflyttning.

Men hur skall gränsen praktiskt dragas? I alla fyra fallen kan möjligen uppgörelserna ses endera som tolkning eller som förfogande. AD däremot synes hävda att den sista situationen inte *kan* ses som en tolkningssituation. Det som skiljer de tre första situationerna från den sista synes vara följande. Ståndpunktstagandet i den sista situationen — avsked främst till följd av samarbetssvårigheter — måste bygga på en mer eller mindre subjektiv sammanvägning av personliga — dvs. till medlemmens person hänförliga — ej

[4] Jmfr 14.2.2.1 in fine ovan.

[5] Se även det i förevarande principfråga likartade 1957: 34. Där var frågan huruvida visst bestämt arbete kunde i avtalets mening betecknas som solutionsklistring. Medlem ansågs bunden av avtalsparternas uppfattning om vad som förstods med "solutionsklistring" men inte av deras uppfattning om det förelåg sådan klistring i det aktuella fallet. Även här synes AD ha menat att en tolkningssituation ej *kunde* föreligga.

otvetydigt mätbara moment, vilka i sin enskildheter *ej kunnat* förutses av avtalsparterna vid avtalets ingående.[6] I de tre första situationerna är det däremot inte nödvändigt att tillgripa rena värderingar av icke mätbara personliga och/eller kasuella faktorer, utan ett ståndpunktstagande kan vara i hög grad objektivt och opåverkat av icke mätbara faktorer. — Den gjorda åtskillnaden låter sig för övrigt väl infogas under det krav på entydighet, som AD uppställt som kompletterande bedömningsgrund vid gränsdragningen mellan tolkning och icke-tolkning.[7] Möjligen är kravet på entydighet ett annat sätt att uttrycka den gjorda distinktionen.

I de tre först relaterade situationerna kan en gräns mellan tolkning och förfogande ej dragas utifrån avtalet och det faktiska händelseförloppet. Föreligger en situation som kan uppfattas antingen som en tolkningssituation eller som en förfogandesituation, får gränsen dem emellan därför dragas efter vad parterna påstår föreligga. Tydligtvis kan det uppstå *bevisproblem* därest organisationerna menar att en uppgörelse bygger på tolkning, medan medlemmen påstår att den innefattar ett förfogande. Vem skall ha bevisbördan för sitt påstående?

Om medlemmen ålägges bevisbördan, kommer han praktiskt taget undantagslöst att förlora. Det är knappast någonsin möjligt för en enskild medlem att bevisa att en av hans organisation ingången överenskommelse bygger på förfogande. Organisationernas samfällda påstående måste ges ett bevisvärde redan i sig eftersom dessa är varandras motparter. Därtill kommer att bevismaterialet regelmässigt finnes hos organisationerna. Ytterligare märkes att även avtalstolkningar, som strider mot avtalets lydelse, är bindande för medlem.[8] — Om åter bevisbördan lägges på organisationerna förbättras medlemmens möjligheter att vinna. Skillnaden får dock inte överdrivas eftersom redan påstående från bägge parter att enighet förelegat om viss tolkning från början måste ha ett icke oväsentligt bevisvärde.

Eftersom generella regler för bevisbördans fördelning saknas och AD ej klart ställts inför den diskuterade frågan kan bestämt svar ej ges. — Svaret kan sökas genom en avvägning mellan enskilda och kollektiva intressen. Svaret kan också sökas på en mera teknisk väg genom hänvisning till någon ur bevissynpunkt likartad situation. Nära till hands ligger att hänvisa till att bevismaterialet befinner sig inom organisationens "maktsfär",[9] varför organisationen skall ha bevisbördan för sitt påstående.

Möjligen kan det sätt på vilket AD i tolkningsmål formulerat kravet, att organisationerna redan från början skall ha omfattat den påstådda avtalstolk-

[6] Medan det personliga inslaget var starkt framträdande i 1970: 24 var så icke fallet i 1957: 34. Där förelåg i stället starka kasuella moment, dvs moment hänförliga till det omtvistade förfarandet. I jämförelse med t. ex. 1953: 19, som AD löste som ett tolkningsfall, synes det subjektiva inslaget i 1957: 34, i den mån det över huvud var av betydelse, endast obetydligt svagare. Däremot var de kasuella momenten markant mera framträdande.

[7] 1953: 19 och 1965: 21.

[8] 1944: 4 och 1965: 21.

[9] Ekelöf IV, s. 88 f.

ningen, uppfattas som innefattande ett besked, att bevisbördan för påståendet åvilar dem. Tänkbart är att man inte borde ålägga någondera sidan bevisbörda utan istället arbeta med överviktsprincipen,[10] dvs. låta den ståndpunkt som framstår som övervägande trolig vinna. I förevarande sammanhang skulle överviktsprincipen gynna avtalsparterna. Den skulle i praktiken få nästan samma verkan för medlemmen som om denne hade bevisbördan för sitt påstående. Skälet härför är att, som ovan sagts, redan avtalsparternas samfällda påstående att en av dem framförd åsikt är uttryck för en tolkning, måste ha ett icke oväsentligt bevisvärde.

Skall man avslutningsvis försöka sammanfatta diskussionen i det föregående i några generella regler — något som materialet dock knappast ger säker grund för — kunde de ha följande innehåll. Så snart ett konkret beslut till stor eller övervägande del måste bygga på en subjektiv sammanvägning av personliga och/eller kasuella faktorer föreligger inte en renodlad avtalstolkningssituation. Om åter en dylik sammanvägning icke erfordras, skall en tolkningssituation anses föreligga om avtalsparterna är eniga härom. Om parterna mot medlems invändning har styrkt sitt påstående att det föreligger en tolkning, är denna bindande för den enskilde medlemmen. Ytterligare skall dock enligt fast praxis härför även krävas att tolkningen är entydig. I annat fall föreligger en förfogandesituation. I kravet på entydighet för att en tolkningssituation skall anses föreligga, ligger för övrigt möjligen just det som angivits konstituera skillnaden tolkning — icke tolkning, nämligen frånvaron av inslag av subjektiva värderingar av personliga och/eller kausuella icke mätbara faktorer. Även om en tolkningssituation i och för sig föreligger och medlem därför redan från avtalsslutet är bunden av tolkningen *kan* han dock befrias från att underkasta sig tolkningen för tid innan han erhöll kunskap om bestämmelses rätta innebörd, därest han varit i god tro beträffande sin uppfattning.[11] I mera ömmande situationer kan därför i sak samma resultat nås oavsett om en tolknings- eller förfogandesituation föreligger, nämligen att medlem blir bunden endast för framtiden.

14.2.4.7 Rättskraftens verkan gentemot enskild medlem

I kapitel 11 har förhandlingslösningars rättskraft undersökts. Med "rättskraft" förstods därvid ett avgörandes judiciella verkan, dvs. dess verkan att för framtiden normera den fråga, som avgörandet avser, och att därmed utgöra hinder för ny prövning av den tvist, som prövades. Behandlingen av rättskraftens verkan gentemot enskild medlem uppsköts emellertid till detta kapitel.

Är förhandlingslösning rättskraftig i anförda mening även gentemot enskild medlem? — Frågan behöver preciseras något med hänsyn till att medlem inte äger förhandlingsrätt.[12] Huruvida förhandlingslösning binder en-

[10] Se om denna Ekelöf IV, s. 86.
[11] 1944: 4.
[12] Se vidare 14.3.

skild medlem blir därför en fråga huruvida det föreligger rättegångshinder vid AD till följd av förhandlingslösningen om medlemmen med stöd av 4: 5 LARA själv vill föra talan där. Om förhandlingslösningen binder enskild medlem skall talan avvisas, i annat fall skall den prövas i sak.

Förening har behörighet att företräda medlem och i förhandlingsordningen träffa för denne bindande överenskommelser inom vissa gränser.[13] Detta kan inte undgå att få konsekvenser för förhandlingslösningars rättskraft. Sådana förhandlingslösningar, som ligger inom ramen för förenings legala behörighet att ingå med för medlem bindande verkan, måste bli rättskraftiga även gentemot medlemmen. Detta är en följd av behörigheten. Om medlem kunde få lösningen överprövad i sak förelåge ej behörighet. Vilket värde skulle för övrigt sådan förhandlingslösning ha för motparten? — Sådan förhandlingslösning åter, som innefattar överskridande av förenings legala behörighet, blir ej bindande för medlem och därmed ej heller rättskraftig gentemot honom.

Rättskraftsverkan även gentemot enskilda medlemmar av förhandlingslösningar är sålunda ytterst en konsekvens av föreningens ställning som förhandlingspart enligt KAL och av den från KAL emanerande legala företrädesrätten för organisation i förhållande till medlem.

Vid AD måste situationen gestalta sig på samma sätt som i förhandlingsordningen. Har organisation fört talan för medlem inom ramen för den legala behörigheten i kraft av talerättsregeln i 4: 5 LARA måste dom bli rättskraftig även för medlem. Den försiktighet, varmed AD uttrycker sig i 1966: 25, synes därför motiverad endast med hänsyn till att något uttryckligt lag- eller motivstöd ej föreligger för att rättskraft uppkommer. Sådant stöd har inte explicit tillskapats genom LARA heller — motiven inskränker sig till att hänvisa till avgörandet i AD[14] — även om ett av de för förenings talerätt anförda argumenten, nämligen att föreningen skall befrias från besväret att i varje mål där enskild medlems rättsställning beröres införskaffa fullmakt från medlemmen, talar härför. Ytterligare talar härför att medlem förutsättes kunna inträda i rättegång, som berör hans rättsligen skyddade position, genom självständig intervention.[15] Sådan intervention görs emellertid just av den, som träffas av doms rättskraft.[16]

14.2.4.8 Enskilds bundenhet av organisationsbeslut rörande förhandlingsskyldigheten

Beslut av avtalsparterna kan röra förhandlingsskyldigheten, t. ex. förlängning av en preskriptionsfrist för inledande av förhandlingar. I vad mån är medlem bunden av sådana beslut?

[13] Se 14.2.2 och 14.2.4.2.
[14] SOU 1974: 8, s. 197, och Prop. 1974: 77, s. 173.
[15] Ibidem. Jmfr 14.2.4.3 ovan.
[16] Ekelöf II, s. 181.

En lämplig utgångspunkt för diskussionen kan härvidlag vara det i 11.4.4 gjorda konstaterandet, att avtalsparterna äger att återupptaga förhandlingarna sig emellan trots att rättskraft i den i 14.2.4.7 angivna meningen har inträtt. Är beslutet om återupptagande av förhandlingarna bindande för medlem?

Denna fråga diskuterades parentetiskt i 1947: 13. AD fann, att bundenhet utan samtycke vid beslut om nya förhandlingar ej förelåg för medlem därest till detta skulle knytas den rättsföljden, att utgångspunkten för preskriptionsfristen för talans förande till AD försköts framåt. Anledningen var att ett sådant beslut innefattar ett förfogande utom den legala behörigheten över medlems rättsligen skyddade position.

Preskriptionsfristen hade i 1947: 13 ännu ej utlöpt när förlängning medgavs. Medgivandet ansågs likväl ej binda medlemmen. I konsekvens härmed måste gälla att medgivande, som ges efter det att fristen redan utlöpt och som sålunda innefattar att eftergivande av preskription, ej heller binder medlem.

I linje med AD:s ställningstagande såväl i 1947: 13 som övriga i 14.2.2.4 analyserade mål ligger, att alla förfoganden avseende förhandlingsordningen, vilka innebär att medlem retroaktivt ålägges större förpliktelser eller erhåller mindre rättigheter, ej är bindande för honom och därmed ej heller rättskraftiga.[17]

Särskilt känsliga regler i förevarande sammanhang är preskriptionsfristerna. Även andra regler — exempelvis beslut om undantag i det enskilda fallet från regler om befrielse för part från förhandlingsskyldighet i samband med stridsåtgärd av motparten eller befrielse i det enskilda fallet från regel som förbjuder vidtagande av stridsåtgärd innan förhandlingar förts — kan ifrågakomma. Åtskilliga förfoganden kan däremot falla inom behörighetens gränser. Exempel härpå är den i 7.3.2 aktualiserade situationen, att centrala parter beslutar att lokal förhandling i en tvist ej skall hållas. Enskild arbetstagare — och i vissa fall även enskild arbetsgivare — kan icke anses ha en på avtalet grundad rätt att förhandling skall hållas.[18]

14.2.4.9 Godtrosskydd för motpart

Blir enskild medlem bunden av den egna organisationens agerande därest motparten var i god tro? I exempelvis 1947: 13 gjordes invändning om att motparten var i god tro rörande behörigheten och att den träffade överenskommelsen därför var bindande. Hur skall en sådan invändning bedömas? — Svaret har givits i 14.2.2.4. Medlem blir ej bunden, motparten ej berättigad.

Frågan är hur svaret skall motiveras. Inom den allmänna avtalsrätten föreligger inget godtrosskydd för tredje man vid *behörighets*överskridanden. Eftersom det inte föreligger någon särreglering i fråga om fackliga organisatio-

[17] Se även 1941: 154 där AD dock ej tog ställning.
[18] Se vidare nedan 14.3.3.2.

ner måste denna allmänna avtalsrättsliga regel vara tillämplig. I AD:s praxis har det nu sagda kommit till uttryck, låt vara outtalat, i såväl 1947: 13 som 1970: 24. I enlighet med vanliga avtalsrättsliga principer saknar det vidare betydelse vad den egna föreningen har trott om sin behörighet.

14.3 Medlems möjlighet att få till stånd förhandlingslösning

14.3.1 Inledning

Sedan i 14.2 behandlats föreningens behörighet att med bindande verkan för medlemmen handha dennes arbetsrättsliga angelägenheter, skall i 14.3 och 14.4 behandlas medlemmens möjligheter att själv verka för att hävda sina anspråk eller sin rättsligen skyddade position. Början göres med medlemmens ställning i förhandlingsordningen och fortsätter i 14.4 med hans möjligheter att få till stånd en judiciell prövning. Utöver spörsmålet om den enskildes möjlighet att själv få till stånd förhandlingslösning skall även behandlas det närliggande spörsmålet om den enskildes rätt till överläggningar med arbetsgivaren. Intresset koncentreras till den enskilde arbetstagarens ställning. Den enskilde arbetsgivarens ställning skall dock även behandlas.

Den enskildes ställning i förhandlingsväsendet rymmer flera aspekter. Vid behandlingen kan dessa sammanföras i tre grupper. För det första är att beakta den enskildes möjlighet att få till stånd förhandlingar, hans initiativrätt. Därefter uppreser sig frågan om hans *rätt att närvara* vid förhandling. Slutligen är att behandla hans möjligheter att *vara aktiv med bindande verkan* för förhandlingens genomförande och avslutande. Såvitt avser *förhandlingens genomförande* är frågan om den enskilde kan bestämma över yrkanden, grunder och bevisning och, såvitt avser dess *avslutande,* om den enskilde kan draga tillbaka sitt anspråk och därmed få förhandlingen avslutad.

Dessa tre olika frågekomplex skall dock icke behandlas var för sig. I stället skall behandlingen ske utefter de rättskällor där svar står att finna. Detta innebär att behandlingen inleds med lagstiftningen, fortsätter med avtalen och avslutas med domstolspraxis.

Den enskildes möjligheter har två sidor. En sida angår hans på lag och avtal grundade rättigheter i förhållande till motparten. Detta rättsförhållande — det yttre — skall behandlas i det följande. En annan sida angår hans rättigheter som medlem av förening. Detta rättsförhållande — det inre — har en väsentligen annan karaktär. I 14.2 har en del av detta rättsförhållande behandlats, nämligen förenings rätt att företräda medlem. I 14.6 skall nästa del behandlas, nämligen föreningens skyldighet att bl. a. företräda medlem.

14.3.2 Lagstiftningen

Förhandlingsrätten jämlikt FFL är på arbetstagaresidan en organisationernas angelägenhet. Väl beskrives i 4 § FFL förhandlingsrätten som en rätt att

förhandla om arbetsvillkor "ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare". I nästa punkt i 4 § stadgas emellertid att denna rätt på arbetstagaresidan tillkommer förening av arbetstagare. Förhandlingsrätten åter innefattar rätt att dels påkalla förhandling med ty följande skyldighet för motparten att träda in i förhandling dels genomföra förhandlingen.

Redan lagregeln utsäger alltså att såväl *initiativet* till som *genomförandet* av förhandling ankommer på arbetstagareorganisation. Ehuru den enskilde är det egentliga subjektet för den lagstadgade förhandlingsrätten, har han sålunda ej rätt att själv utnyttja den. Motiven till FFL[19] bekräftar till fullo att detta varit avsikten.[20] FFL:s regler syftar till att ge arbetstagarna rätt att förhandla genom sin organisation och slippa möta arbetsgivaren ensam. Syftet med den valda konstruktionen är att förstärka den enskildes ställning genom att låta honom företrädas av sin organisation.

Frågan om enskild arbetstagares *rätt att närvara* vid förhandling är inte besvarad i FFL. Ej heller förarbetena diskuterar den. Med hänsyn till att lagen bygger på att den legala förhandlingsrätten på arbetstagaresidan är en organisationernas sak, får man utgå ifrån att det är organisationen, som har att bestämma härom. Den enskilde kan ej på FFL grunda rätt att få närvara.

Motsidan av att enskild arbetstagare ej har rätt att förhandla är att han ej heller är skyldig att förhandla. Arbetsgivaren äger sålunda ej lagligen påfordra att få förhandla med sina arbetstagare utan att dessa representeras av sin organisation. FFL uppställer däremot inte några hinder för kontakter mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare. Motiven utgår ifrån att sådana kontakter även framledes skall förekomma.[21] Att märka är emellertid att arbetstagaren inte har någon på lagen grundad rätt till dylika överläggningar. Vidare märkes, att lagen såsom "förhandling" endast betecknar överläggningar, som på arbetstagaresidan föres av organisation.

Enskild arbetsgivare har enligt lagen förhandlingsrätt alternativt med förening av arbetsgivare. I förhållande till motparten föreligger därför städse förhandlingsrätt i alla tre behandlade hänseenden. Enligt det inre rättsförhållandet mellan arbetsgivaren och hans förening kan förhållandet gestalta sig annorlunda. Avtalens förhandlingsordningar reglerar i allmänhet detta.

14.3.3 Avtalen

14.3.3.1 Enskild arbetstagare

Förhandlingsordningarna i såväl huvudavtal som övriga kollektivavtal tillerkänner regelmässigt förhandlingsrätt på arbetstagaresidan endast åt organisa-

[19] SOU 1936: 59, sk. s. 73, 103—104 och 123 f och Prop. 1936: 240, sk. s. 100 f.
[20] Se även motiven till 13 § LAD, Prop. 1928: 39, s. 192, samt till 4: 5 LARA, SOU 1974: 8, s. 101 f och Prop. 1974: 77, s. 109.
[21] Prop. 1936: 240, s. 100.

tion. Detta gäller såväl initiativ till och genomförande av som närvaro vid förhandling. Inte någon enda förhandlingsordning ger enskild arbetstagare rätt att utnyttja förhandlingsordningen i angivna hänseenden. — Två typer av specialregler, vilka syftar på enskild arbetstagare finnes, dock endast i ett relativt begränsat antal avtal.

För det första stadgar några huvudavtal[22] uttryckligen, att den avtalade förhandlingsordningen icke avser att begränsa direkta överläggningar mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare.[22a] Skälet till att enskilda överläggningar på detta sätt uttryckligen godtages torde vara att därigenom varje tvekan om deras tillåtlighet undanröjes. Vidare klargöres, att den organisationsmässiga förhandlingsapparaten inte avser att begränsa enskilda kontakter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna skall komma till användning först när uppkommande frågor icke kunnat lösas genom enskilda kontakter. Men även sådana avtal, som saknar hänvisning till enskild överläggning, måste antagas utgå ifrån som en självklarhet att sådana överläggningar är tillåtna. Genom hänvisning till enskilda överläggningar åstadkommes även att den organisationsmässiga förhandlingens särart framhäves. Denna sättes i viss mån i motsatsställning till informella samtal mellan arbetsgivaren och hans anställda.

En andra typ av regler, som berör den enskilde, är de sparsamt förekommande regler, som antingen ger enskild rätt att få till stånd och genomföra lokal förhandling[23] eller har infört en instans under lokal förhandling, arbetsplatsförhandling. Fullt utvecklade regler om arbetsplatsförhandling finnes i Fastighetsavtalet samt i modifierad form i Petroleumavtalen. I samtliga dessa avtal är företeelsen relativt ny, införd 1969. Mindre artikulerade regler av detta slag finnes i t. ex. förhandlingsordningen för tobaksindustrien och i FOK respektive LFO. Men antalet avtal, som på detta sätt ger den enskilda självständig förhandlingsrätt, är ringa och den förhandlingsrätt, som tillförsäkras den enskilde, är relativt begränsad. Genom sin undantagsmässiga karaktär bidrager avtalen till att förstärka huvudregeln att den enskilde saknar förhandlingsrätt. Möjligt är dock att en viss utveckling i riktning emot ett förstärkande av den enskildes ställning i förhandlingshänseende kan skönjas. I de flesta av de avtal, som tillerkänner den enskilde förhandlingsrätt, är reglerna av färskt datum.

14.3.3.2 Enskild arbetsgivare och lokal arbetstagareorganisation

På arbetsgivaresidan stipulerar avtalen regelmässigt förhandlingsrätt för den

[22] Saltsjöbadsavtalet kap. II § 2 prot.ant. 1, det statliga huvudavtalet § 5 prot.ant. samt KHA § 7.

[22a] Se om dessa på det statliga området Wennergren, s. 53.

[23] TA har ingått ett antal sådana avtal, t. ex. med HTF avseende tjänstemän vid dagstidningar och med Typografförbundet avseende distributionsarbetare. I vissa avtal ges den enskilde partsställning vid lokal förhandling alternativt till organisation — t. ex. TA:s avtal med Svenska Journalistförbundet för redaktionspersonal — eller för den händelse lokal organisation saknas — t. ex. Pilotavtalet.

enskilde arbetsgivaren på lokal nivå. I normalfallet förhandlas även lokalt. — Inom byggnadsbranschen råder speciella förhållanden, vilka innebär att även lokal förhandling alltid är ömsesidigt organisationsmässig. Den enskilde arbetsgivaren saknar enligt avtalet rätt att ensam förhandla. De för byggnadsbranschen speciella förhållandena skall inte vidare behandlas.[24]

Frågan är emellertid om arbetsgivaren kan sägas ha en på avtalet grundad rätt att få genomföra lokal förhandling? Som dominerande huvudregel torde gälla att arbetsgivaren har sådan rätt. För arbetsgivaren måste det framstå som mycket betydelsefullt att få möjlighet att själv försöka lösa vid företaget uppkommen tvist. Så snart en tvist rör hos en arbetsgivare inträffade händelser synes arbetsgivaren därför ha en på avtalet grundad rätt att få förhandla härom. Ju starkare det rent avtalsrättsliga inslaget är, desto svagare är däremot arbetsgivarens berättigade intresse.[25] I tolkningstvister av fastställelsetyp skulle därför arbetsgivaren icke kunna påfordra att lokal förhandling skall hållas om avtalet inte särskilt ger honom sådan rätt.

På central nivå stipulerar avtalen däremot regelmässigt att förhandlingsrätten tillkommer organisation. Om arbetsgivaren därför tillhör organisation befinner han sig, såvitt man kan se i avtalen, vid central förhandling i samma situation i förhållande till motsidan som enskild arbetstagare alltid befinner sig i. Skulle arbetsgivaren åter vara oorganiserad är avtalens regler om central förhandling efter orden icke tillämpliga på honom. Vad skall då gälla? Denna fråga har diskuterats ovan i kapitlet 3 (3.4). Flera olika situationer kan härvid tänkas varför hänvisning göres till den fullständiga framställningen.

Lokal arbetstagareförenings ställning synes vara svagare än enskild arbetsgivares. Dess intresse av att genomföra lokal förhandling har ej samma styrka som arbetsgivarens, eftersom arbetstagareföreningen som sådan typiskt sett inte är materiellt berättigad eller förpliktigad enligt avtalen. Även här kan självfallet tillämpligt avtal ge föreningen en starkare ställning. Detta är fallet i tjänstemannahuvudavtalen.[26] — Såväl enskild arbetsgivare som lokal arbetstagareorganisation har dock legal förhandlingsrätt rörande alla frågor i förhållandet dem emellan. — Med hänsyn till att lokal arbetstagareorganisation i ökad utsträckning får självständiga arbetsuppgifter — exempelvis enligt LAS, Arbetarskyddslagen och Förtroendemannalagen — förstärks väsentligt dess ställning i förhandlingsordningen i förhållande till förbundet.

14.3.4 Praxis

I AD:s praxis har mål rörande den enskildes ställning i förhandlingsordningen varit sparsamt förekommande. AD har ej i något fall ställts inför

[24] Se Edlund, s. 103 ff, sk. s. 107 f.
[25] Jmfr Edlund, s. 92 f.
[26] Se härom 7.3.2.

fråga om enskilds förhandlingsrätt i renodlad form. AD har ej heller gjort uttalanden av principiell natur.

I några mål har parterna själva uttalat sig. AD har i dessa mål ej gjort annat än att referera vad parterna uttalat. I 1969: 2, som rörde Slottsbacksavtalet,[27] uttalade SAV samt de fyra parterna på arbetstagaresidan samfällt att enskild arbetstagare saknar rätt att föra förhandling.[28] Beträffande FOK uttalade arbetsgivareparten — Stockholms stad — i 1970: 8 att enskilda arbetstagare icke ägde påkalla lokal och central förhandling. AD uttalade sig icke explicit, men synes ha instämt. — Förhandlingsordningen i Pilotavtalet har varit före i bl. a. 1962: 21 och 1966: 1. I förevarande hänseende föranledde tvisterna inte AD till ståndpunktstaganden.

Det enda mål där AD med någon utförlighet diskuterat enskildas förhandlingsrätt är 1960: 32. Det stöter emellertid på avsevärda svårigheter att draga några generella slutsatser av detta mål. Skälet härtill är, att den huvudsakliga tvistefrågan var om arbetsgivaren över huvud var skyldig att under givna yttre betingelser förhandla om den aktuella frågan, ackordspris jämlikt anläggningsavtalet inom byggnadsbranschen. AD uttalade följande.

"Ehuru det numera i praktiken torde te sig naturligt även för de enskilda parterna å ömse sidor att uppkommande spörsmål blir föremål för förhandlingar där så påfordras", fanns det likväl icke belägg för att "den allmänna rättsuppfattningen blivit sådan att det skulle föreligga avtalsmässig skyldighet för arbetsgivare att förhandla direkt med enskild arbetare eller ett arbetslag om ackordspris, såvida icke dylik skyldighet kan grundas på eller härledas från något särskilt stadgande i avtalet".

Med hänsyn främst till att tvistefrågan i målet egentligen var om förhandlingsskyldighet över huvud förelåg rörande ackordspris, bjuder försiktigheten att inte försöka draga några vittgående slutsatser ur AD:s i och för sig ganska generellt formulerade inledande uttalande. Fastmera finnes snarast anledning taga fasta på AD:s hänvisning till att stöd saknades i gällande avtal. AD:s uttalande får därför icke tagas till utgångspunkt för påstående att det principiellt föreligger en utveckling i riktning mot att tillerkänna enskilda förhandlingsrätt.

Den av AD diskuterade principen om förhandlingar med enskilda bjuder snarare på risker för arbetsgivaren. För den händelse kontakterna med de enskilda skulle gå utöver ramen för sådana enskilda överläggningar, som behandlats i 14.3.3, och bli regelrätta *förhandlingar,* föreligger risk för att arbetsgivaren skall anses ha brutit mot avtalets förhandlingsordning i förhållande till arbetstagareorganisationen. Arbetsgivarens förfaringssätt kan ses som ett försök att sätta förhandlingsordningen ur spel.

I fråga om medlems *rätt att närvara* vid förhandling, som rör honom, synes

[27] Det 1973 antagna nya statliga huvudavtalet har en med Slottsbacksavtalet identisk förhandlingsordning.

[28] Samma åsikt uttalades i 1971: 29 av tvisteparterna rörande det numera av det statliga huvudavtalet avlösta Ramavtalet. AD tog ej direkt ställning, men synes ha varit överens med parterna.

AD ha intagit ståndpunkten att sådan rätt ej föreligger utan avtalsstöd[29] eller begäran av den egna organisationen.[30] Förhandlingsskyldigheten är sålunda uppfylld även om medlem ej närvarit vid förhandling, där hans anspråk behandlas.

14.3.5 Arbetstagareorganisationen vill inte förhandla

I 4: 5 LARA stadgas att enskild har rätt att kära vid AD om hans organisation undandragit sig att föra hans talan.[31] Motsvarighet till denna regel saknas i förhandlingsordningarna. Man skulle likväl kunna ställa frågan om den enskilde har — eller borde ha — förhandlingsrätt för den händelse hans organisation ej vill förhandla för honom.

Avtalens förhandlingsregler berättigar endast arbetstagareorganisation respektive på arbetsgivaresidan vid central förhandling arbetsgivareorganisation. Behörighet för enskild föreligger endast om uttryckligt stöd finnes. Då avtalen icke innehåller regler om förhandlingsrätt för den enskilde, även om hans organisation ej för förhandling, saknas stöd för förhandlingsrätt för den enskilde.

I AD:s praxis finnes inga tendenser att utveckla en praxis i åsyftad riktning. Uttalandena i det i 14.3.4 behandlade 1960: 32 kan, på där anförda skäl, inte tillmätas större betydelse. AD:s praxis synes fastmera innebära, att förhandlingsrätt icke föreligger. Som närmare skall diskuteras i 14.4 har AD nämligen aldrig ej ens ifrågasatt att arbetstagare, som för talan med stöd av 4: 5 LARA, först skulle ha genomfört eller ens begärt förhandlingar. Undantag kan självfallet tänkas i de fall då enskild har självständig förhandlingsrätt jämlikt avtalet. Denna situation förelåg i 1962: 21 och 1966: 1, som avsåg Pilotavtalet. AD hade ej att taga ställning. Vissa formuleringar tyder på att AD möjligen kan ha ansett att den enskilde ej var skyldig förhandla, churu han varit i och för sig berättigad härtill.

Kan det sägas att behov skulle föreligga att tillerkänna enskild arbetstagare *förhandlingsrätt* när hans organisation ej vill föra hans talan? Det är svårt att se att så är fallet. Skälet härför är främst följande. Arbetstagaren har säkert nära nog undantagslöst redan varit i kontakt med arbetsgivaren. Enskilda överläggningar har förekommit. Visserligen är arbetsgivaren inte skyldig att hålla enskilda överläggningar, men sådana torde regelmässigt förekomma. Klagomål från anställda får antagas regelmässigt föranleda någon arbetsgivares reaktion och förklaring. Skulle så undantagsvis inte bli fallet torde den enskilde alltid kunna påräkna stöd av sin organisation för en lokal förhandling.

Det kan visserligen häremot anföras, att ett behov såtillvida skulle kunna

[29] 1938: 80.
[30] 1956: 28.
[31] Se närmare 14.4.2 nedan.

sägas föreligga som arbetsgivaren finge taga sin ståndpunkt under noggrannare övervägande om han tvingades träda in i en formell förhandling med arbetstagaren. En sådan invändning rymmer förmodligen något av värde. Dess värde är dock knappast stort. Den enskilde kan inte förväntas vid en dylik förhandling framföra *sina* synpunkter med större klarhet och kraft än vid enskilda överläggningar. Det som skiljer enskilda överläggningar från lokala förhandlingar är främst att vid de sistnämnda arbetstagaren med större kraft, nämligen genom sin organisation, framställer, vanligen av organisationens utformade, klart preciserade rättsliga yrkanden och grunder.

14.3.6 Sammanfattning

Analysen av den enskildes möjlighet att få till stånd förhandlingslösningar utvisar, att den enskilde saknar förhandlingsrätt både enligt lag och avtal och att inga tendenser i praxis förefinnes att tillerkänna enskild arbeetstagare en självständig förhandlingsrätt. Förhandlingsrätten är en arbetstagareorganisationens ensak. Enskilda arbetstagare är icke utan uttryckligt avtalsstöd berättigade att vara aktiva i förhandlingsordningen genom att taga bindande initiativ till förhandling eller att genomföra och avsluta förhandling. Enskilda arbetstagare saknar därför möjlighet att få till stånd förhandlingslösning. Förhandlingsrättsreglerna stannar på organisationsnivån så snart de ej uttryckligen anger att de gäller även till förmån för enskild arbetstagare.

Ej ens för den händelse den egna organisationen vägrar att föra förhandling, inträder förhandlingsrätt. En konsekvens av detta är att om arbetstagareorganisationen ej vill föra medlems talan i förhandlingsordningen, förhandling över huvud ej kommer till stånd. Den åsikten uttalades, att behov ej föreligger att tillerkänna enskild arbetstagare ens en subsidiär förhandlingsrätt. Anledningen härtill är att enskilda överläggningar nära nog undantagslöst torde ha förekommit mellan parterna.

Enskild arbetsgivare har förhandlingsrätt jämlikt lag. Avtalen tillerkänner regelmässigt arbetsgivaren förhandlingsrätt lokalt. Centrala förhandlingar föres regelmässigt av organisation. Enskild arbetsgivare saknar härvid i förhållande till motparten förhandlingsrätt. För oorganiserade arbetsgivare uppkommer härvidlag speciella problem. Ofta nog får sådan arbetsgivare anses ha självständig förhandlingsrätt även centralt.[32]

14.4 Medlems möjlighet att få till stånd judiciell prövning

14.4.1 Inledning. Problemställningen

I detta avsnitt behandlas regeln i 4: 5 LARA — tidigare 13 § LAD — rörande enskilda medlemmars möjlighet att få till stånd en judiciell prövning

[32] Se härom närmare 3.4.

av sina krav. Vidare behandlas medlems bundenhet av skiljeklausuler i kollektivavtal samt gränsdragningen för enskild medlem mellan AD och skiljeförfarande. Ytterligare några frågor i anslutning till skiljeklausuler skall därjämte behandlas. Framställningen avser såväl enskild arbetsgivare som enskild arbetstagare.

Anledningen till att nämnda frågor upptages till behandling är att medlem ej äger få till stånd förhandlingslösning. Det har då framstått som önskvärt att ge en huvudsaklig framställning av hans möjligheter att över huvud få till stånd en prövning av ett krav.

Gränsdragningen mellan allmän domstol och Arbetsdomstolen (respektive skiljenämnder) kräver ej närmare behandling. Denna gränsdragning, som tidigare har vållat betydande problem,[33] har genom LARA väsentligen förenklats. I de fall som här behandlas, dvs. då arbetstagaren är medlem av facklig organisation, är AD städse behörig jämlikt 2: 1 LARA.

Enskilda arbetstagare har kärat vid AD endast relativt sällan. En markant ökning av det *relativa* antalet mål, som instämmes av enskild arbetstagare, kan emellertid iakttagas.[34]

Under femårsperioden 1967—1971 utgjorde sålunda av enskild arbetstagare instämda mål drygt 9 % av alla instämda mål. I allmänhet förlorar enskild medlem eller avvisas hans talan. Det är emellertid tydligt att den relativt höga frekvensen av enskilda käromål tvingat AD att taga ställning till särproblem rörande enskild medlem. Dessa särproblem sönderfaller i stort sett i två grupper. Den ena gruppen omfattar de i 14.2.2.4 behandlade målen rörande medlems bundenhet av organisations förfogande över hans enskilda rätt. Den andra gruppen omfattar enskild medlems bundenhet av förhandlingsordningarnas preskriptionsbestämmelser. I dessa två hänseenden har klarhet vunnits på åtskilliga punkter. Däremot har domstolarna ännu ej konfronterats med omfattningen av enskilds rätt att få sin organisations stöd. Denna fråga diskuteras i 14.6.

[33] Se härom främst Lindhagen i Prop. 1947: 224, s. 57 ff och Schmidt, s. 56 ff. Jmfr även Bergström I, s. 42 ff och Lind, SvJT 1966 s. 707. Gränsdragningen behandlas även i SOU 1974: 8, s. 97 ff, samt Prop. 1974: 77, s. 106 ff.

[34] En genomgång av tre femårsperioder har givit följande resultat.

Period	Antal enskilda mål av alla	Avvisade	Förlorade	Vunna	Delvis vunna
1929—1934	7 av 720 (1 %)	1	4	2	—
1949—1953	13 av 300 (4,3 %)	2	8	1	2
1967—1971	16 av 171 (9,4 %)	3(4)	10	2	1

För den senaste femårsperioden tillkommer ett tiotal fall av enskilda stämningsansökningar, vilka avvisats främst på grund av att arbetstagaren ej visat att AD var rätt forum eller att hans organisation undandrager sig att föra hans talan. Dessa fall är inräknade i siffran 171 men ej i siffran 16. — I SOU 1974: 8, s. 101, anges att cirka 10 % av målen, som avgjorts efter huvudförhandling, avsett enskild medlem. — Se även Edlund, s. 67 och not 21.

14.4.2 AD

Enskild medlems processbehörighet vid AD regleras av 4: 5 LARA — tidigare 13 § LAD. Denna bestämmelse har delvis behandlats redan tidigare (14.2.2.4). Regeln vilar på tanken,[35] att det ur rättssäkerhetssynpunkt är nödvändigt att låta enskild medlem vara processbehörig vid AD. I annat fall skulle medlemmen vara helt hänvisad till den egna organisationen. Vid en konflikt mellan organisation och medlem skulle medlemmen inte ha någon möjlighet att göra sitt anspråk gällande.

Samtidigt vilar regeln på tanken, att antalet käromål av enskilda i görligaste mån skall hållas på en låg nivå för att undvika att AD belastas med ogrundade krav och för att minska riskerna för sakligt ogrundade domar till följd av enskildas oskickliga processföring. Det förutsättes därför, att organisationerna skall företaga "en behövlig sovring"[36] av enskildas klagomål.

På kärandesidan får enskild väcka talan endast subsidiärt medan på svarandesidan det är organisationen, som för talan subsidiärt. Vilken är tanken bakom denna skiljaktiga reglering? — I förslaget till LAD[37] hade föreslagits att medlem både på kärande- och svarandesidan skulle vara primärt berättigad att föra sin talan. Detta ändrades under departementsbehandlingen till den reglering, som innefattades i 13 § LAD (och nu innefattas i 4: 5 LARA). Någon uttrycklig motivering till ändringen förefinnes icke. Närmast får man intrycket att främst processekonomiska skäl förestavade ändringen. Det vill förefalla som om departementschefen utgått ifrån att man kunde förvänta att käromål förnämligast skulle komma från arbetstagaresidan och att enskild arbetstagare vore särskilt lite lämpad att på egen hand väcka och utföra sin talan. Det vore därför viktigare, att organisation fick en stark ställning på kärande- än på svarandesidan. Däremot åsyftades inte i och för sig att åvägabringa någon skillnad i det rättsliga förhållandet mellan medlem och förening såvitt avser processbehörighetens omfattning.

Om denna tolkning av 13 § LAD med utgångspunkt från motiven är riktig, följer att organisations företrädesrätt på kärandesidan är dikterad av praktiska hänsyn. Den skiljaktiga regleringen mellan kärande- och svarandesidan saknar teoretisk betydelse. I förarbetena till LARA diskuteras inte frågan. Det uttalas dock[38] att anledningen till att den enskilde inte ges endast subsidiär talerätt även som svarande är att "dom varigenom någon förpliktas att fullgöra något endast kan meddelas mot den som är part i målet". Även detta uttalande styrker intrycket att den skiljaktiga regleringen är dikterad av praktiska skäl.

Enskild medlems rätt att gå till AD påverkas inte av om central förhandling hållits. 4: 5 LARA gäller enbart förhållandet vid AD.[39]

[35] SOU 1974: 8, s. 101 f och 197, Prop. 1974: 77, s. 109 och 173 f. Se även Prop. 1928: 39, s. 191 f.
[36] Prop. 1974: 77, s. 172.
[37] Prop. 1928: 39, s. 217, 5 §.
[38] SOU 1974: 8, s. 197. Motsvarighet till detta uttalande saknas i propositionen.
[39] 1958: 23. Se om detta 14.4.4.

14.4.3 Skiljenämnd

14.4.3.1 Enskilds bundenhet av skiljeklausul

Åtskilliga kollektivavtal innehåller regler, som anger att tvister skall lösas genom skiljeförfarande.[40] Ofta är det härvidlag fråga om vissa särskilda typer av tvister, som undantages AD. Ett vanligt exempel har varit uppsägningstvister. Är enskilda medlemmar bundna av dessa klausuler?[41]

Härom saknar LARA — liksom tidigare LAD — särskild regel. I 1:3 LARA stadgas utan närmare precisering att, med vissa undantag, tvister får föras till skiljeförfarande i stället för till AD. I förarbetena till 11 § LAD uttalade departementschefen[42] kategoriskt att det "(L)ikaledes är ... tydligt, att när en skiljedomsklausul finnes i ett kollektivavtal, denna lika väl som andra bestämmelser i avtalet binder den avtalsslutande organisationens medlemmar, så att icke dessa kunna draga en tvist separat inför arbetsdomstolen". Ett motsvarande uttalande finnes i motiven till LARA.[43] I praxis har AD, med hänvisning till 2 § KAL, fastslagit medlemmars bundenhet.[44] Även ändamålssynpunkter har anförts av AD. Om nämligen endast organisation vore bunden av klausulen, skulle denna lätt kunna kringgås av organisation, som önskar undvika skiljeförfarande.[45]

Den resta frågan kan därmed synas besvarad. Utgångspunkten vid en diskussion om skiljeklausuler är klar. Skiljeklausuler binder den enskilde försåvitt det ej står klart att avtalsparterna annorlunda avsett.[46] De har som huvudregel ej blott verkan på organisationsnivå. Om därför medlemmens organisation, när det uppstår en konkret tvist som berör medlem, påkallar skiljeförfarande, är medlemmen bunden såväl härav som av den skiljedom, som sedermera kan komma att meddelas.

Medlems bundenhet kan likväl knappast vara ovillkorlig, även om han har sin organisations stöd. Om avtalets regler är sådana att ett skiljeförfarande jämlikt SmL skulle vara en nullitet eller i vart fall klanderbart, exempelvis därför att skiljeman är jävig, framstår det som orimligt att medlem skall vara bunden. På samma sätt som när medlemmens organisation ej vill föra hans talan och medlemmen därför står inför utsikten att själv få tala vid skiljenämnden[47] bör man *ex ante* kunna anställa ett hypotetiskt prov för att utröna om avtalets regler innefattar sannolikhet för ett skiljeförfarande i över-

[40] Det må påpekas att, i motion 1974: 1548 till riksdagen i samband med behandlingen av LARA, Vänsterpartiet Kommunisterna föreslog att möjligheten till skiljeförfarande "för lösande av rättstvister i arbetslivet" skulle avskaffas såsom "helt otidsenlig". Huvudargumentet härför var att arbetstagaresidan befinner sig i underläge vid skiljeförfarande. InU — 1974: 16, s. 31 — avstyrkte med hänvisning bl. a. till att arbetsmarknadens parter icke framställt önskemål om ändringar.
[41] En översikt av förefintliga avtalsbestämmelser finnes i SOU 1974: 8, s. 75 ff.
[42] Prop. 1928: 39, s. 183.
[43] Prop. 1974: 77, s. 146.
[44] 1929: 20, 1933: 98, 1962: 21 och 1972: 30. Se även 1945: 27 och 1967: 17.
[45] Se AD:s uttalande i t. ex. 1972: 30.
[46] Jmfr 1945: 27.
[47] Se härom vidare 14.4.3.2.

ensstämmelse med SmL.[48] Det vill förefalla som om AD varit inne på en linje av förordat slag i 1962: 8, låt vara att AD inte förklarar sig.

Huruvida medlem i efterhand har rätt att klandra skiljedom är ett öppet spörsmål. Jämlikt 21 § SmL kan endast part föra klandertalan. Medlem är inte part i skiljeavtalen på arbetsmarknaden. I brist på andra regler kunde det ligga nära till hands antaga, att rättsförhållandet mellan medlemmen och hans organisation skall gestalta sig på samma sätt vid skiljenämnd som jämlikt 4: 5 LARA vid AD. Eftersom medlem som huvudregel inte intager partställning vid AD på kärandesidan skulle klandertalan ej kunna föras.[49] Ur rättssäkerhetssynpunkt ligger det likväl nära till hands att kräva att medlem bör likställas med part i detta hänseende, på samma sätt som medlem jämlikt 4: 5 LARA vid AD — och därmed måhända även i tillämpliga delar vid skiljenämnd — är likställd med part på kärandesidan i vissa andra särskilt avgivna hänseenden. Vidare har medlem interventionsrätt vid AD.[50]

Emellertid kan det hända att medlemmens organisation ej vill föra hans talan. I 4: 5 LARA ges medlem rätt att själv föra talan vid AD därest organisationen underlåter att *vid AD* föra hans talan. Hur skall motsvarande frågan lösas därest organisationen underlåter att *vid skiljenämnd* föra hans talan?

Olika situationer kan tänkas. En situation är att medlem saknar rätt att själv föra talan vid skiljenämnden. Om avtalet därvid istället ger medlem rätt att gå till AD, föreligger inget problem. I sådant fall träder talerättsregeln i 4: 5 LARA i funktion. Om avtalet åter vilar på tanken att AD ej skall vara tillgänglig ens när organisation vägrar att föra medlems talan vid skiljenämnd, föreligger en form av vägran att tillåta rättslig prövning. Sådan vägran, som skall behandlas närmare i 14.4.4, är otillåten. En annan situation är att medlem har rätt att själv föra talan vid skiljenämnden. De problem som därvid kan uppstå skall behandlas i 14.4.3.2.

Innan så sker kan det emellertid vara motiverat att rent allmänt framlägga några synpunkter på om det ur medlemmens synpunkt kan antagas vara bättre att få föra talan inför domstol än inför skiljenämnd. Flera faktorer kan anföras som skäl för att domstolsförfarande får anses fördelaktigare för medlem.[51] — Ett första skäl är kostnadsaspekten. Visserligen kan rättshjälp numera ifrågakomma även vid skiljeförfarande, men denna omfattar icke ersättningen till skiljemännen.[52] Det blir därför trots allt dyrare att processa vid skiljenämnd än vid AD. Visserligen ger många arbetstagarföreningar rättshjälp åt sina medlemmar, men medlem har icke någon ovillkorlig rätt härtill. I de fall då medlem vill föra talan utan stöd av sitt förbund, torde rättshjälp ofta ej ifrågakomma.

[48] Se om detta hypotetiska prov närmare 14.4.3.2.
[49] Jfr Bolding, Skiljedom, s. 128 f och Hassler, Skiljeförfarande, s. 113 not 15.
[50] Jmfr 14.2.4.3.
[51] Jmfr Schmidt, SvJT 1968, s. 396, som utan att särskilt utsäga det som en självklarhet utgår ifrån att det är bättre för medlem att få sin sak prövad av domstol.
[52] 9 § Rättshjälpslagen motsättningsvis. Jmfr Prop. 1972: 4, s. 92 samt departementschefen s. 241, och Arrfelt, s. 49.

Ett andra skäl är att medlemmen kan ha representanterna från den egna sidan emot sig, eller i vart fall själv känna det så.[53] Man torde kunna utgå ifrån att det därför i vart fall ur medlemmens synvinkel framstår som fördelaktigare för honom att få processa vid AD, där samhällsinslaget är starkare och den egna sidans representanter i allmänhet är mera fjärran från det interna förhållandet mellan medlemmen och hans organisation.

Ett tredje skäl är att domstolsprocess erbjuder bättre garantier för rättssäkerhet. Självfallet kan ett skiljenämndsförfarande i praktiken utmärkas av lika stora hänsyn till rättssäkerhet som domstolsprocess. Sålunda förefaller det till exempel vara vanskligt att påstå att förfarandet inför den av SAF och LO upprättade Arbetsmarknadsnämnden skulle ur rättssäkerhetssynpunkt vara av lägre valör än processen inför AD bl. a. med hänsyn till att parterna till ordförande i nämnden valt — AD:s ordförande![54] Särskilt ligger det nära till hands att antaga att enskild *medlem uppfattar* ett domstolsförfarande som säkrare för honom. Även offentligheten vid domstol kan för den enskilde framstå som en väsentlig garanti för en rättvis och riktig bedömning.

Sammanfattningsvis leder dessa synpunkter till att medlem i tveksamma fall snarare bör tillåtas föra talan vid AD än inför skiljenämnd. Den i det föregående påtalade risken för att skiljeklausuler urholkas genom att organisation, som vill undvika skiljeförfarande, vägrar att representera medlem får dock även beaktas. — Ytterligare leder de anförda synpunkterna till att avtalsparterna ej äger att i det enskilda fallet betaga medlem rätten att gå till AD genom att istället hänvisa honom till skiljenämnd. Rätten att föra en redan uppkommen tvist till AD får anses utgöra sådan rättsligt skyddad position, som medlem ej utan samtycke kan betagas.[55] Den kan ej genom en såsom tolkning betecknad överenskommelse[56] betagas medlem annat än för framtida tvister.[57]

14.4.3.2 Medlem har rätt att utnyttja skiljeförfarande

Huruvida enskilda medlemmar har rätt att själva, utan stöd av organisation, utnyttja avtalat skiljeförfarande är, eftersom skiljeklausul är att uppfatta som vilken annan kollektivavtalsbestämmelse som helst, att behandla som ett vanligt kollektivavtalstolkningsspörsmål. Stundom framgår utryckligen av avtalet att enskild medlem själv kan utnyttja skiljeförfarandet när hans organisation ej vill föra hans talan.[58] Vanligen tiger avtalet på denna punkt. En tolk-

[53] Representanter från den egna organisationen behöver medlem ej tåla. Se vidare 14.4.3.2.
[54] Jmfr AD:s resonemang i 1972: 30.
[55] Jmfr 14.2.2.
[56] Gränsen mellan tolkning och förfogande har diskuterats i 14.2.4.6.
[57] Jmfr diskussionen mellan Schmidt och Johan Lind i SvJT 1968 s. 392 ff, sk. s. 395 f och 399 f, där Schmidt kritiserar AD för att domstolen godtagit en överenskommelse, som enligt Schmidts men ej Linds, uppfattning hade bakåtverkande kraft och innebar, att enskild medlem hänvisades till skiljenämnd.
[58] Så är t. ex. fallet i Pilotavtalet, som prövades i förevarande hänseende i 1962: 21.

ningsoperation blir nödvändig.[59] Vanligen har AD undersökt om medlem har rätt att utnyttja skiljeförfarandet med vanliga kollektivavtalstolkningsmetoder[59a] medan AD i 1929: 20 synes ha tillämpat en ganska avancerad form av utfyllande tolkning.[60] Synpunkter av annan än tolkningskaraktär — exempelvis farhågor för opartisk bedömning — synes inte beaktas på ett första stadium av resonemanget.[61]

Sedan det fastställts att medlem har rätt att föra talan, har AD regelmässigt undersökt hur detta skall tillgå; avtalen reglerar ju inte uttryckligen enskild talan. Härvidlag synes i dag följande rättsläge kunna fastslås.[62] Skiljeklausulen blir bindande därest medlemmen får påverka valet av skiljemän; AD har i 1929: 20 genom en djärv utfyllande tolkning och i 1933: 98 genom att modifiera skiljeklausulen möjliggjort detta. Om medlemmen inte kan påverka valet av skiljemän[63] är han bunden av skiljeklausulen endast därest skiljeförfarandet erbjuder tillräckliga garantier för en saklig och opartisk bedömning av medlemmens talan.

AD har som framgått ovan i förväg prövat kvaliteten hos den skiljeklausul, som domstolen funnit i och för sig principiellt bindande för medlemmen. Starka skäl synes tala för att denna förprövning närmare klarlägges och systematiseras. Nära till hands ligger att förmena att undersökningen bör syfta till att fastställa huruvida en skiljedom, som nåtts genom ett skiljeförfarande enligt avtalets regler, skulle vara en nullitet eller klanderbar jämlikt 20—21 §§ SmL.[64] Ett hypotetiskt prov bör anställas. Om detta prov ger vid handen att skiljedomen skulle bli en nullitet eller vara klanderbar, saknas tydligtvis anledning att låta medlemmen underkasta sig skiljeförfarandet. Skiljedomen skulle på talan av medlemmen ändå kunna sättas ur spel. I sin egenskap av part i skiljeförfarandet är medlemmen utan vidare taleberättigad.[65] Om åter provet ger vid handen att skiljereglerna är sådana att varje befogad anledning till misstanke saknas att skiljedomen skulle bli en nullitet eller klanderbar, är skiljeklausulen bindande.

[59] Se resonemangen i 1929: 20, 1945: 27, 1962: 8 och 1972: 30. I 1933: 98 saknas resonemang. Jmfr Bolding, Skiljedom, s. 98 ff, beträffande skiljeförfarande i allmänhet. Bolding diskuterar bl. a. tolkning och utfyllning som botemedel när "tvist endast i begränsad mån har anknytning till det rättsförhållande som skiljeklausulen avser", men ställer sig kritisk till distinktionen enär fastställande av skiljeklausulens område befaras medföra ett alltför snävt tillämpningsområde vid tolkning och ett alltför vidsträckt vid utfyllning.

[59a] Så 1933: 98 och 1972: 30.

[60] Se om utfyllande tolkning, Adlercreutz, Avtalsrätt II, kap. XXI. Jmfr även ovan 14.2.4.6.

[61] Se särskilt 1972: 30.

[62] Se 1972: 30 samt förarbetena till 1: 3 LARA, SOU 1974: 8, s. 160 f och Prop. 1974: 77, s. 146. Mot 1972: 30 gjordes resningsansökan, men denna avslogs enär sökanden "icke förebragt omständighet av beskaffenhet att föranleda resning"; beslut SÖ 220/74, ärende Ö 36/73.

[63] Detta var fallet i 1972: 30. Jmfr föregående not.

[64] Se om dessa allmänt Bolding, a. a., kap. I—IV, och Hassler, Skiljeförfarande, s. 109—125.

[65] Se om talerätt mot skiljedom när organisation fört medlemmens talan, 14.4.3.1 vid not 49 ovan.

Hur stränga krav bör uppställas för att skiljeklausulen skall sättas åsido? Bör det krävas att det hypotetiska provet gör det *säkert* att en skiljedom kan sättas åsido eller bör det räcka med att detta framstår som *övervägande troligt?* — Det mest realistiska fallet för åsidosättande utgör klander enligt 21 § SmL, särskilt på grund av jäv enligt punkt 3 eller på grund av "annat fel, som med sannolikhet kan antagas hava inverkat på utgången" enligt generalklausulen i punkt 4. I 5 §, som reglerar jäv, upptages bland jävsgrunderna bl. a. att skiljeman är parts "uppenbare ovän" eller att "annan särskild omständighet föreligger som är ägnad att minska förtroendet till hans (i. e. skiljemans) redlighet eller opartiskhet". Beträffande "annat fel" har man särskilt att uppmärksamma[66] reglerna om handläggning i 13 och 14 §§. Både de i punkten 3 och de i punkten 4 upptagna — i sammanhanget mest relevanta[67] — klandergrunderna medger, att skiljedom sättes åsido i ganska vidsträckt omfattning. Det krävs i det ena fallet blott att en "objektiv *möjlighet*[68] funnits att saken fått en annan utgång därest felet icke begåtts"[69] och i det andra är det tillräckligt att det föreligger ett förhållande, som *är ägnat* att rubba förtroendet för skiljemannens opartiskhet eller redlighet.[70] Med hänsyn till att det sålunda i dessa hänseenden vid en klanderprocess inte fordras full bevisning för jävet respektive felets inverkan, synes man vid förprövningen genom det hypotetiska provet böra ställa jämförelsevis stränga krav. Det bör *vara säkert* att det föreligger omständighet, som *sannolikt* kan antagas påverka utgången respektive *är ägnad* att nedsätta tilltron till skiljemannen.

I fråga om övriga klander- respektive ogiltighetsgrunder kunde måhända mindre stränga krav uppställas för att sätta skiljeklausulen åsido. Avgörande är vilken relativ betydelse man skall tillmäta de faktorer, som över huvud motiverar att skiljeklausul upprätthålles i förhållande till enskild — nämligen 2 § KAL och farhågor för att klausulen eljest urholkas av organisation, som vill undandraga sig skiljeförfarande — respektive de faktorer, som talar för att enskild medlem snarare skall få tillgång till domstol.[71] Om det blott står klart att avtalspart icke försöker kringgå avtalsbestämmelsen om skiljeförfarande, synes de i det föregående anförda skälen för att snarare medge medlem tillträde till AD böra väga tyngst. Ett upprätthållande av regeln i 2 § KAL om kollektivavtalets bindande verkan av rent principiella skäl i en situation, som inte klart regleras av det tillämpliga avtalet, har föga mening ens för avtalsparterna.

[66] Bolding varnar för att ge denna klandergrund en vidsträckt räckvidd. Han hänvisar med stöd av praxis till 13 och 14 §§ SmL, a. a., s. 172 f.
[67] Jmfr partsuttalanden särskilt i 1972: 30.
[68] Min kurs.
[69] Hassler, Skiljeförfarande, s. 120.
[70] Jmfr om betänkligheter i lagrådet mot denna vaga jävsregel, Bolding, a. a., s. 136 och Hassler, a. a., s. 64.
[71] Jmfr 14.4.3.1 ovan.

14.4.4 Medlem är betagen rätt till judiciell prövning

I åtskilliga situationer ser det vid en första anblick ut som om medlem vore betagen rätt till judiciell prövning. Sålunda stadgas i kollektivavtal vanligen att tvist skall hänskjutas till slutlig prövning av AD respektive skiljenämnd av "part" eller huvudorganisation. Lästa efter orden kan avtalens bestämmelser tagas till utgångspunkt för påstående att enskild medlem över huvud ej kan föra tvist till judiciell prövning. Sammalunda är fallet när organisationerna vid lokal eller central förhandling nått enighet, enär avtalen uttryckligen eller underförstått vilar på tanken att överklagande kan ske blott om enighet ej nåtts.[72] Ytterligare en situation är att organisationen över huvud ej vill förhandla och därför inte vill — och för övrigt ej heller äger — föra talan vid AD. Vidare kan kollektivavtalet stipulera skiljeförfarande i stället för prövning vid AD men utesluta medlem från talerätt vid skiljenämnd. Slutligen kan avtalet helt utesluta rätt till judiciell prövning.

En lämplig utgångspunkt för den fortsatta behandlingen är att undersöka om talerättsregeln för medlem i 4: 5 LARA — tidigare 13 § LAD — är tvingande eller kan sättas ur spel annorledes än genom klausul om skiljeförfarande jämlikt 1: 3 LARA — tidigare 11 § sista st. LAD. Förarbetena till lagrummen[73] uttalar sig inte klart i någondera riktningen. Att döma av formuleringarna och de för enskilds talerätt anförda motiven — nämligen att talerätten utgör en "säkerhetsventil"[74] för medlem i förhållande till organisationen samt att det i sista hand bör ankomma på AD snarare än på de fackliga organisationerna att tolka kollektivavtal — torde det likväl stå klart att det ansetts självklart att regeln är tvingande. Medlem kan ej genom kollektivavtal betagas sin talerätt vid AD (eller skiljeförfarande).

Med denna utgångspunkt blir den fortsatta diskussionen väsentligt enklare. Vad först angår avtalens regler om vem av parterna, som äger föra tvist till AD, får dessa anses stanna på organisationsnivå.[75] När åter resultatlösa förhandlingar förevarit men organisationen vägrar att föra tvist till AD verkar medlemsregeln i 4: 5 LARA med sin fulla styrka. Sammalunda är fallet när medlemmens organisation även vägrar att förhandla.

Om förhandlingar har förevarit och parterna därvid nått enighet, är situationen mera komplicerad. I sådant fall äger medlemmens organisation inte väcka talan vid AD.[75a] Man kunde tycka att medlemmen fått sitt anspråk behandlat och att han själv är förhindrad att väcka talan.[76] Med hänsyn till att medlemsregeln i 4: 5 LARA är tvingande kan det dock inte förhålla sig så. Medlemmen kan inte vara bunden av att hans organisation ej längre kan föra talan vid AD. Talerätten för medlem kvarstår. I 1958: 23 II har AD med

[72] Se härom 12.4.1.
[73] Prop. 1928: 39, s. 191 f, och 2 LU 1928: 36, närmast s. 27, respektive SOU 1974: 8, s. 101 f, och Prop. 1974: 77, s. 109.
[74] Prop. 1974: 77, s. 67.
[75] Jmfr härtill 14.1 vid not 3.
[75a] Jmfr not 72 ovan.
[76] Denna ståndpunkt intogs av arbetsgivaresidan i 1958: 23 II.

hänvisning till 13 § LAD men utan närmare motivering intagit denna ståndpunkt. — Om medlem däremot biträtt förhandlingsöverenskommelsen förlorar han talerätten.[77] Medlemmen försättes sålunda i samma position som sin förening.

Ett avtal kan stipulera att tvister över huvud inte får föras till rättslig prövning. Sådan bestämmelse är prima facie verksam mot avtalsslutande parter och till följd av 2 § KAL även mot medlemmarna i partsorganisationerna. Vilken rättsverkan har sådan klausul? — I 1931: 64 förde en arbetsgivare som ingått avtal med en bestämmelse av angivet innehåll talan vid AD och möttes av invändning om rättegångshinder. AD intog den ståndpunkten, att bestämmelse av detta slag är "utan verkan". Detta gällde trots att arbetsgivaren var avtalspart och sålunda själv godkänt klausulen. AD nådde detta resultat efter ett ganska långt resonemang, som i korthet innebär att en dylik bestämmelse innefattar ett otillåtet åsidosättande av den fredliga tvistelösningstanke, som 4 § KAL vilar på. Vidare fick 11 § LAD anses vila på tanken, att parterna kan avtala sig bort från behörighet för AD endast om de i stället avtalar om ett skiljeförfarande.[78] AD var därför behörig att pröva tvisten.[79] Domskälen är så formulerade att man får antaga att AD ansett att klausulen var utan verkan även gentemot arbetstagaresidan.

AD nådde ej sina slutsatser i 1931: 64 (och 1935: 80) genom härledningar utifrån allmänna processuella regler. Emellertid gäller redan som en allmän rättsgrundats att klausul i avtal att icke hänskjuta tvist till rättslig prövning är ogiltig för avtalspart.[80] Detta får konsekvenser även för enskild medlem, arbetsgivare eller arbetstagare. Om kollektivavtalsparterna ej ens med bindande verkan för egen del kan träffa kollektivavtal varigenom rättsskydd avtalas bort, är det tydligt att organisation inte med bindande verkan för medlem kan träffa sådant kollektivavtal. För enskild medlem gäller det nu sagda inom det område där självständig talerätt jämlikt 4: 5 LARA föreligger.

Vad skall gälla om avtalet innehåller skiljeklausul men medlem saknar rätt att påkalla skiljeförfarande och organisationen vägrar att påkalla skiljeförfarande?[81] AD har inte haft att bedöma denna situation. Klart är att medlem ej genom kollektivavtalet har kunnat berövas allt rättsskydd. Frågan är därför blott huruvida medlemmen skall ges rätt att gå till AD eller få utnyttja det

[77] 1933: 46 och 1974: 35.
[78] Se om detta mål Undén, s. 10 f.
[79] Samma 1935: 80.
[80] Se Bolding, s. 60, och Welamsson, SvJT 1953, s. 686, samt där anförda ytterligare hänvisningar. Senare praxis — NJA 1958 s. 654 och NJA 1971 s. 453, som bägge avser förbud i stadgar mot judiciell prövning — bestyrker tidigare praxis angående förefintligheten av en allmän rättsgrundats, att förbud mot rättslig prövning saknar rättsverkan. — Jmfr även ovan i 12.4.1.
[81] Jmfr 1962: 8 där situationen berördes av AD. Se även 1945: 27 ävensom 1967: 17 samt härtill Schmidt, s. 113 not 9 och SvJT 1968, s. 393 ävensom Lind, ibidem, s. 401. Jmfr även förarbetena till 1: 3 LARA: SOU 1974: 8, s. 160 och Prop. 1974: 77, s. 146.

avtalade skiljeförfarandet. Schmidt förordar talerätt vid AD.[82] Med hänsyn till de fördelar ur den enskildes synvinkel, som prövning vid AD ansetts erbjuda,[83] synes denna åsikt vara att förorda. HD:s praxis i den näraliggande frågan huruvida medlem, som uteslutits ur fackförening, skall äga tillträde till domstol eller — vilket tillämpliga stadgar närmast kunde föranleda till — skiljeförfarande, går till domstols favör.[84]

14.5 Avtalens preskriptionsregler och den enskilde medlemmen

14.5.1 Inledning. Problemställningen

I denna avdelning skall behandlas enskild arbetstagares och enskild arbetsgivares bundenhet av de i förhandlingsordningarna förekommande preskriptionsreglerna. Spörsmålet om den enskilde arbetstagarens bundenhet av dessa regler och hur reglerna skall tillämpas på honom, är det i praktiken vanligaste uppkommande problemet såvitt avser den enskildes ställning i förhandlingsväsendet. Samtidigt rymmer spörsmålet en viktig rättssäkerhetsaspekt. Ju strängare preskriptionsreglerna tillämpas på den enskilde desto mindre blir hans möjligheter att själv bevaka sin rättsställning när hans organisation ej vill hjälpa honom.

Det erinras om, att tidsfristreglerna i avtalen i allmänhet primärt är regler om förlust av rätt att påkalla förhandling respektive att stämma vid AD. Preskriptionsverkan är i allmänhet inte utsagd. Likväl är reglerna tillika preskriptionsregler. Denna reglernas dubbla verkan skall självfallet beaktas även i detta avsnitt.

I 14.5.2—14.5.7 diskuteras enskild arbetstagares ställning. I 14.5.8 behandlas den enskilde arbetsgivaren.

14.5.2 Huvudprincipen för preskriptionsreglernas bindande verkan

Den arbetsrättsliga lagstiftningen saknar bestämmelser om preskription av enskildas på kollektivavtal grundade krav. Ej heller i förarbetena till FFL eller KAL blev frågan föremål för behandling. Ur legislativ synvinkel är området därför terra incognita. På samma sätt som när fråga är om preskription i avsaknad av avtalsregler gentemot föreningarna[85] får man i sista hand falla tillbaka på de allmänna civilrättsliga preskriptionsreglerna. Inte något enda avtal har utförligt reglerat den enskildes ställning. I ett fåtal avtal kan man

[82] Jmfr föregående not.
[83] Se 14.4.3.1 ovan.
[84] NJA 1946 s. 83 och NJA 1958 s. 654. Se härtill Hemström, s. 229 f och 235.
[85] Se 13.13.

direkt i avtalstexten se att den enskilde är bunden av preskriptionsreglerna[86] ehuru närmare reglering saknas. Preskriptionsreglerna i huvudavtalet mellan SAF och SIF gäller enligt kommentaren även enskilda medlemmar. Själva avtalstexten är dock knappast klar.[87] Hur preskriptionsreglerna i detalj skall tillämpas på den enskilde ger varken huvudavtalen eller kommentarerna vägledning om.

Klarhet i den principiella huvudfrågan har erhållits genom AD:s praxis. I ett betydande antal fall[88] berörande större delen av såväl huvudavtalsreglerat som ej huvudavtalsreglerat område har AD konsekvent fastslagit att preskriptions- och taleförlustreglerna är bindande även för enskilda medlemmar. Endast därest avtalet eller tolkningsdata klart anger att avtalsparterna avsett motsatsen[89] skall bundenhet ej anses föreligga.[90] Regeln om bundenhet gäller även om det är utrett att frågan om bundenhet ej berörts vid avtalsförhandlingarna.[91] För arbetsgivaresidan utgör bundenhet för enskild arbetstagare en förutsättning av utslagsgivande betydelse för villigheten att över huvud ingå avtal, låt vara att förutsättningen kan vara dold för motparten när diskussion ej förekommit i saken under avtalsförhandlingarna. Motparten kan därför inte åberopa god tro gentemot arbetsgivaresidan.[92]

Skälet till den sålunda intagna ståndpunkten har AD sagt vara, att syftet med avtalens preskriptionsregler — önskan dels att undvika besvärliga bevissituationer och dels att få till stånd tvistelösningar snabbt[93] — skulle förfelas om enskilda arbetstagare ej vore bundna av reglerna. Detta åter finner sin förklaring däri, att avtalens preskriptionsregler är mycket korta medan de preskriptionsfrister, som skulle vara att tillämpa därest särskilda avtalsregler ej funnes, är långa.[94] Vore enskild medlem ej bunden av avtalens bestämmelser skulle avtalens regler i praktiken närmast bli "ett slag i luften". De skulle visserligen binda arbetstagareorgainsationerna, men dessa skulle kunna taga upp tvister ändå så snart enskild arbetstagare inom de allmänna preskriptionstiderna gav dem fullmakt härför.

Till följd av AD:s praxis stannar kollektivavtalsreglerna om talerätt och

[86] Petroleumavtalen och Fastighetsavtalet.

[87] Avgörande är innebörden av ordet "parten" i § 2 st. 2. Detta ord respektive ord som "arbetstagareparten" och "arbetsgivareparten" är oklara. Avses härmed enskild medlem enbart, organisation *och* enskild medlem eller endast organisation? Generellt svar kan ej ges. Vanliga kollektivavtalstolkningsmetoder får användas. Ett belysande rättsfall för svårigheterna att fastställa innebörden av ordet "part" är 1958: 30 där AD ej fann klar vägledning vare sig i avtalstexten, avtalsförhandlingarnas förlopp eller i vad som upplysts om avtalsparternas syfte. AD gjorde närmast ett ändamålsövervägande. Se även Schmidt, SvJT 1968 s. 392 f.

[88] Tidigast 1944: 20 och senast 1972: 33. Se vidare i 1972: 33 angivna tidigare mål.

[89] 1969: 2 och 1971: 29.

[90] Avtal med sådan regel har inte påträffats. Skulle sådant avtal finnas, får preskriptions- och talerättsfrågorna lösas på samma sätt som för organisation i motsvarande läge. Se härom 13.13.2.

[91] 1969: 2.

[92] 1969: 2.

[93] Jmfr 13.5.

[94] Jmfr 13.13.

preskription sålunda ej på det organisatoriska planet trots att den grundläggande regeln om förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet gör det.[95] Som närmare skall framgå i 14.5.3—14.5.6 får detta i sin tur till följd att åtskilliga regler i förhandlingsordningarna blir — helt eller i modifierad form — av betydelse för enskild medlem.

Regeln om enskilds bundenhet är en typisk s. k. dold klausul.[96] Måhända är, med den fasthet och omfattning AD:s praxis fått, regeln om enskilds bundenhet numera ett kollektivavtalsrättsligt naturale negotii.[97] Tvister rörande enskilds bundenhet och vad därmed sammanhänger blir till följd av enskild medlems bundenhet att uppfatta som rättstvister.

I och för sig får det, som AD också påpekat,[98] anses som en brist att kollektivavtalen inte ger något som helst uttryck för att enskild arbetstagare är bunden av talerätts- och preskriptionsreglerna. Med hänsyn till dessas för den enskilde djupt ingripande verkan borde avtalen innehålla besked härom.

Om sålunda preskriptionsreglerna i princip är tillämpliga på såväl organisationerna som enskilda medlemmar, kan dessa regler inte tillämpas likformigt på organisationerna och enskilda medlemmar. Skälet härtill är främst att preskriptionsreglerna är anknutna till begäran om och avslutande av lokal respektive central förhandling, men enskilda medlemmar har i allmänhet ej rätt att få till stånd varken lokal eller central förhandling. Preskriptionsreglerna kan därför ej tillämpas efter orden på enskild medlem.

AD har tvingats taga ställning till åtskilliga fall av ifrågasatt förlust av talerätt för medlem. En praxis är under framväxande. Allmänt sett karakteriseras den av att AD försöker finna lösningar, som så nära som möjligt anknyter till avtalens regler om förlust för organisation av talerätt. Den enskilde skall ha varken bättre eller sämre ställning än organisationen. För den enskilde särskilt avpassade regler — gynnsamma eller stränga — har därför inte utformats. En viss stränghet mot den enskilde gör sig dock märkbar även om AD avvisat de stundom mycket stränga lösningsförslag, som framförts från arbetsgivarehåll.[99]

Ett regelsystem jämte ett antal anpassningsregler i fråga om preskription och förlust av talerätt föreligger sålunda. Preskription respektive förlust av talerätt kan ha inträtt enligt det ena systemet — regelmässigt det för organisation gällande — men ej enligt det andra. I följande moment skall de för den enskilde under framväxande stadda reglerna analyseras.

[95] Jmfr 14.3, sk. 14.3.5.
[96] Se härom Suviranta, s. 182, som definierar dolda klausuler såsom "those employment terms which cannot be found in the express text of the agreement, but which nevertheless have the specific effects of collective agreement clauses". Ur arbetsgivarens synvinkel är bundenheten vanligen att beteckna som en "presumed underlying presumption" om man utgår från Suvirantas begreppsbestämning, s. 184.
[97] Suviranta, s. 184, särskiljer dolda klausuler från naturalia negotii. De sistnämnda "are already well established", medan de förra "are still emerging rules of law".
[98] 1971: 29.
[99] Se t. ex. 1958: 23, jmfr 14.5.6 nedan.

14.5.3 Inga förhandlingar har hållits[1]

Arbetstagareorganisationen kan vägra att ens genomföra lokala förhandlingar. Vilka preskriptions- och talerättsregler gäller då?

Den sammanlagda tid, som står enskild arbetstagare till förfogande för att stämma vid AD, består av två komponenter. De två komponenterna har var för sig självständig betydelse. Den första komponenten utgöres av den avtalade tidsfristen för påkallande av lokal förhandling. Denna tidsfrist utgör tillika den för förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utslagsgivande fristen. Den andra komponenten utgöres av den avtalade tidsfristen för väckande av talan vid AD sedan avtalsenliga förhandlingar — i normalfallet de centrala förhandlingarna så snart avtalet stipulerar lokala och centrala förhandlingar — avslutats.

Den första tidsfristen — frist för påkallande av lokal förhandling — bildar utgångspunkten såtillvida som preskriptionsavbrott i förhållande till arbetsgivaren måste ske senast vid utgången av denna tid för att arbetstagaren skall vara bibehållen vid sin rätt.[2] Preskriptionsavbrott[3] kan ske antingen genom den enskilde eller hans organisation ehuru det torde vara ovanligt att organisation verkställer preskriptionsavbrott när den ej vill ge förhandlingshjälp. Man kan dock väl tänka sig att organisation vägrar förhandlingshjälp först sedan den erhållit arbetsgivarens svar på den egna förhandlingsframställan.

Utgångspunkten för den första komponenten är enligt avtalen i allmänhet den tidpunkt då *arbetstagareorganisationen* erhöll kännedom om anspråket. Vanligen inträffar detta först efter det att den enskilde medlemmen fått sådan kännedom; i allmänhet bygger ju anspråket på någon arbetsgivarens åtgärd i förening med den enskildes åsikt att åtgärden är felaktig. Inte desto mindre äger den enskilde åtnjuta den för organisationen gällande preskriptionstiden.[4] Detta är fallet även om organisationen givit medlemmen förhandsbesked om att den inte avser att påkalla förhandling enär sådant besked inte betager organisationen rätten att ändra sig och påkalla förhandling.[5] Den enskilde kan dock göra preskriptionsavbrott redan innan eller samtidigt med att preskriptionsfristen börjar löpa genom att framställa sitt krav till arbetsgivaren innan eller samtidigt med att han framlägger det för sin organisation.[6] För den händelse avtalet uttryckligen stadgar att fristen skall räknas från den dag *åtgärden vidtagits* eller liknande,[7] kan enskild inte hänvisa till att hans organisation erhöll kunskap först vid senare tidpunkt.[8] Samma undantagsregel torde generellt gälla så snart enskild arbetstagare har självstän-

[1] 1958: 30, 1962: 37, 1966: 1, 1969: 2, 1970: 8 och 1971: 29. Jmfr även 1968: 3.
[2] 1966: 1 och 1968: 3.
[3] Se vidare 14.5.6.
[4] 1962: 37, 1968: 3, 1969: 2 och 1971: 29.
[5] 1969: 2.
[6] Detta torde följa av 1969: 2.
[7] Sådana bestämmelser förekommer ehuru de ej är vanliga. Petroleumavtalen utgör exempel härpå.
[8] Så troligen 1966: 1.

dig rätt att påkalla förhandling.[9]

I avtal kan också stipuleras att tidpunkten då medlem respektive organisation erhöll kännedom om det omtvistade förhållandet skall ha självständig betydelse för envar av dem.[10] Då medlem regelmässigt får kännedom före organisationen, börjar i sådana avtal fristen löpa tidigare för medlemmen än för organisationen och utlöper även tidigare. Under en viss tid äger därför organisation ännu påkalla förhandling trots att medlemmen förlorat sin talerätt.[11]

Äger under denna tid föreningen påkalla förhandling endast för egen räkning — exempelvis skadestånd för avtalsbrott — eller kan den framföra även medlemmens krav? Med hänsyn till att organisationerna har talerätt för sina medlemmar bör gälla att preskriptionsavbrottet blir verksamt även för den enskilde.[12] Av 1958: 30 följer att organisation äger framföra även medlemmens krav trots att medlemmen ej längre själv kan med för motparten förpliktande verkan göra det.[13]

Den andra komponenten utgöres av den avtalade tidsfristen för väckande av talan sedan avtalsenliga förhandlingar förklarats avslutade. Utgångspunkten för denna tidsfrist måste tydligtvis sökas i något annat faktum än förhandlingarnas avslutande. Den härmed närmast jämförliga tidpunkten har AD funnit vara utgången av den tid då förhandling senast skulle ha påkallats, dvs. då tidsfristen i den första komponenten löpt ut.[14] Denna tidpunkt bildar därför utgångspunkten för den i avtalet stipulerade tidsfristen för tvists förande till AD. Detta gäller oavsett när preskriptionsavbrott skett under den första tidsfristen.[15] Även om sålunda preskriptionsavbrott skett redan samtidigt med att preskriptionsfristen börjar löpa — eller till och med innan dess — äger den enskilde tillgodoräkna sig hela den i avtalet angivna fristen för påkallande av lokal förhandling. Anledningen härtill är givetvis att arbetstagareorganisationen under hela den förstnämnda preskriptionstiden äger påkalla förhandling och den enskilde bör ej försättas i ett sämre läge än den egna organisationen.

De sålunda fastlagda reglerna präglas av fasthet och konsekvens och är enkla att tillämpa.[16]

Det må påpekas, att vid utgången av fristen för påkallande av (lokal) förhandling, arbetstagareorganisationen regelmässigt förlorar rätten såväl att

[9] Detta var för övrigt fallet i 1966: 1.
[10] Sådana bestämmelser är dock mycket ovanliga. Hotellavtalet är ett exempel.
[11] 1958: 30.
[12] Jmfr framställningen i 13.9.4 rörande preskriptionsavbrotts personella omfattning.
[13] Härmed kan jämföras organisations rätt att föra talan mot arbetsgivare för avtalsbrott mot organisationen därför att arbetsgivaren gentemot oorganiserade arbetstagare underskridit kollektivavtalets villkor trots att dessa ej äger talerätt. Se härom Schmidt II, s. 33 f. — Jmfr även 14.5.6 nedan.
[14] 1969: 2 och 1970: 8. Rättsfallet 1962: 37 synes representera ett redan övergivet betraktelsesätt.
[15] 1969: 2.
[16] Jmfr 1962: 37, som diskuterar principer utan samma fasthet och enkelhet.

påkalla förhandling som att stämma vid AD. Den enskilde medlemmen är därför, om preskriptionsavbrott har skett, i en bättre situation än organisationen. Som förut påpekats[17] bygger principen om enskilds bundenhet av talerättsreglerna på att de stipulerade reglerna ej skall urholkas genom att tvist skall kunna behandlas när organisation förlorat talerätten. Ett undantag från denna princip föreligger här, låt vara av skäligen begränsad omfattning. Skälet till undantaget, som ingalunda framstår som självklart,[18] torde vara att den enskilde såtillvida skall försättas i samma position som den egna organisationen att han har viss extra tid på sig att överväga om han skall stämma vid AD eller ej. Organisation kan ju överväga detta under den tid lokal och central förhandling pågår.

De nu genomgångna reglerna täcker de flesta i praktiken uppkommande situationerna. Komplikationer uppstår i vissa fall. En sådan är att den enskilde arbetstagaren får vetskap om att den egna organisationen beslutat att inte begära lokal förhandling först sedan tidpunkten för påkallande av sådan förhandling utgått. Skall fristen för den enskilde att väcka talan vid AD förskjutas framåt eller har även den enskilde förlorat sin rätt? En annan komplikation uppstår då arbetsgivaren lämnar besked i tvistefrågan till arbetstagaren först efter utgången av fristen för påkallande av förhandling. Skall fristen för väckande av talan vid AD förskjutas framåt i detta fall? — AD har inte behandlat någon av situationerna ehuru domstolen tangerat dem.

Den förstnämnda komplikationen — medlemmen erhåller vetskap om att den egna föreningen icke påkallat förhandling först efter det fristen för förhandlingsframställan utgått — torde kunna besvaras med hänvisning till utgången i det näraliggande 1944: 20.[19] Fristen påverkas inte. Motparten/arbetsgivaren får inte sin ställning förändrad genom förseningen på arbetstagaresidan.[20]

Den andra komplikationen — att arbetsgivaren inte ger besked hur han ställer sig i tvistefråga förrän fristen för påkallande av lokal förhandling utlupit — har berörts, men ej besvarats, av AD i 1969: 2. Närmast till hands synes vara att fristen förlänges när arbetstagaren framställt sitt anspråk inom så god tid före utgången av fristen för påkallande av förhandling att arbetsgivaren skäligen kunde ha hunnit ge svar före utgången av sagda frist. I annat fall har arbetsgivaren en viss möjlighet att spekulera på motpartens bekostnad. Anledning till att medge sådan spekulationsmöjlighet saknas emellertid. Skulle åter rimlig tid för avgivande av svar ej föreligga, finnes ej anledning förskjuta fristen därest arbetsgivarens svar dock avges efter skälig tid för svarets utarbetande.

[17] 14.5.2 vid not 94 ovan.
[18] Jmfr arbetsgivareparten i 1969: 2, s. 18.
[19] Se härom 14.5.5.
[20] Skadestånd för arbetstagareorganisationen bör kunna uppkomma i vissa situationer. Jmfr 14.6.5.

14.5.4 Lokala förhandlingar har hållits[21]

När lokala förhandlingar har hållits står den enskilde en sammanlagd tidsfrist till förfogande, som likaledes innefattar två led.

Det första ledet utgöres av den avtalade tidsfristen för tvistens förande till central förhandling. Det andra ledet är detsamma som när inga förhandlingar förts, dvs. den avtalade tidsfristen för väckande av talan vid AD sedan central förhandling avslutats. En parallellitet föreligger sålunda mellan denna situation och den i 14.5.3 behandlade.

Det första ledet utgöres av fristen för upptagande av central förhandling. Avtalen stipulerar undantagslöst att denna frist skall börja löpa när den lokala förhandlingen förklarats avslutad. Denna regel är tillämplig även på enskild medlem.[22] Den gäller även om den enskilde erhåller besked om att den lokala förhandlingen avslutats först vid en senare tidpunkt än den dag då förhandlingen avslutats.[23] Medlemmen har sålunda ett intresse av att få meddelande om tidpunkten för den lokala förhandlingens avslutande så snart som möjligt. Risken för förseningar härvidlag åvilar medlemmen.

I avtal utanför huvudavtalsreglerat område förekommer ofta att förhandlingsordningen inte anger någon bestämd maximal tidsfrist mellan lokal förhandlings avslutande och central förhandlings påkallande. Hur skall den enskilde härvidlag behandlas? — Organisationerna emellan gäller i denna situation en tioårig preskriptionstid.[24] Skall även den anställde åtnjuta en så lång tid? — Nej, det kan ej gärna ifrågakomma. För organisation finnes möjlighet dels att bryta fristen genom att själv påkalla central förhandling dels ofta nog att erhålla skadestånd om motparten överskrider den vanligen förekommande fristregeln av ordningskaraktär om påkallande av central förhandling. Motsvarigheter härtill saknas för part om medlemmens organisation ej vill föra hans talan. En annan frist måste därför sökas. AD förehade en tvist med ett avtal av angiven art i 1954: 28 och lät fristen gå fram till den dag då arbetstagareorganisationen slutligt avskrivit tvistefrågan. Det är dock svårt att taga 1954: 28 som utgångspunkt för närmare överväganden. Motparten hade nämligen gått med på att fristen fick räknas fram till angivna dag. Dessutom försvåras en överblick av rättsfallet av att domskälen talar om att "centrala förhandlingar ostridigt icke ... påkallats ... inom den i förhandlingsordningen föreskrivna tiden", trots att förhandlingsordningen saknar sådan tidskrift. Vad förhandlingsordningen innehåller är en frist inom vilken förment felaktighet måste påtalas för att *över huvud* kunna behandlas, låt vara att preskriptionsavbrott skulle ske till förbundet på motsidan och inte till den lokala förhandlingsmotparten.[25]

En klar och enkel regel vore att låta den enskilde få åtnjuta en tidsfrist av

[21] 1953: 6, 1954: 28 och 1972: 33.
[22] 1972: 33.
[23] 1953: 6.
[24] Se härom 13.13.4.
[25] Jmfr härom 13.9.1.

samma längd som den som gäller för påkallande av lokal förhandling. Denna frist är visserligen regelmässigt längre än fristen för central förhandling, men detta är utan större betydelse. Genom att ingå ett avtal utan rättsmedelsfrist för central förhandling har parterna tonat ned betydelsen av tvingande snabbhet i tvistehandläggningen.

Det andra ledet av den tidsfrist, som står enskild till buds, utgöres av den avtalsenliga tidsfristen för tvists förande till AD. Utgångspunkten för fristen skall tagas vid den tidpunkt då central förhandling senast skulle ha påkallats enligt avtalet.

Det problem, som härvidlag uppkommer är om tidpunkten då medlemmen erfar att central förhandling ej påkallats, har någon betydelse. — Om medlemmen före utgången av fristen för central förhandlings påkallande från sin organisation erfar att denna ej avser att begära central förhandling och sedemera ej heller gör detta, saknas anledning taga hänsyn till tidpunkten då medlemmen faktiskt erfar att central förhandling ej påkallats av den egna organisationen. Medlemmen har i denna situation haft att räkna med att central förhandling ej påkallats. Vidare synes det föga rimligt att motparten skall behöva finna sig i att preskriptions- och talerättsreglerna är avhängiga av när arbetstagareorganisationen meddelat medlemmen, att central förhandling ej påkallats av organisationen.[26] Om åter medlemmen först efter fristens utgång från sin organisation erfar att den inte begärt förhandling utan att dock förhandsbesked härom givits medlemmen, kan medlemmen synas ha ett vägande skäl att få fristen framskjuten. Med hänsyn till att, som redan anförts, det ej är rimligt att tidpunkten för meddelanden från arbetstagareorganisation till en medlem skall påverka motsidans rättsställning, måste svaret likväl bli att utgångspunkten för fristen inte kan framskjutas. Denna ståndpunkt har AD intagit i 1972: 33, om än med tvekan. En sådan lösning korresponderar för övrigt med vad som ansetts gälla i fråga om betydelsen av tidpunkten då medlem erfar att den lokala förhandlingen avslutats.[27]

14.5.5 Centrala förhandlingar har hållits

Om centrala förhandlingar har hållits är den självklara utgångspunkten att medlem har att väcka talan vid AD senast inom den i avtalet stadgade tiden för organisation att stämma vid AD. Denna frist tager regelmässigt den centrala förhandlingens avslutande som utgångspunkt.

Frånsett spörsmålet om när förhandling skall anses avslutad,[28] uppkommer i detta sammanhang endast fråga om vilken betydelse, som skall tillmätas tid-

[26] Har sådan förhandling påkallats av arbetsgivaresidan bortfaller för den enskilde tills vidare behovet av att överväga process vid AD. Se vidare 14.5.5.
[27] 14.5.3 vid not 19 ovan. Se även 1953: 6 där situationen dock var den att arbetstagaren inom fristen för påkallande av central förhandling fått besked av arbetsgivaren att vid lokal förhandling nådd enighet stod fast. Jmfr 1944: 20, som behandlas i 14.5.5.
[28] Se 6.3.

punkten då medlemmen erhöll besked om den centrala förhandlingens avslutande. AD har i det allra första mål där preskription av enskilds anspråk uppkom[29], funnit denna tidpunkt vara utan betydelse för när talan senast skall väckas vid AD. I målet erhöll medlemmen till och med kännedom om att förhandlingen avslutats först efter det att fristen för väckande av talan vid AD utlupit. Risken för förseningar i detta hänseende åvilar sålunda den enskilde.[30]

14.5.6 Preskriptionsavbrytande åtgärder

Den för inträde av preskriptionsavbrott erforderliga åtgärden av medlemmen är att han skall "på otvetydigt sätt för motparten klargöra anspråket och grunden härför".[31] En viss stränghet synes härvid vara att tillämpa i analogi med vad som är fallet med kraven på framställan om förhandling,[32] ehuru formen i och för sig saknar betydelse.[33] Muntlig framställan är tillfyllest.[34] Denna bör kunna göras även vid muntlig förhandling vid AD.[35] Mer eller mindre ospecificerade klagomål är däremot ej tillfyllest.[36] Ej heller enskilda överläggningar[37] torde i och för sig nödvändigtvis medföra preskriptionsavbrott.[38] Skriftlig framställan kan ske i brev.[39] Påkallande av förhandling måste vara tillfyllest även om medlemmen saknar förhandlingsrätt. Anhängiggörande av talan vid AD har preskriptionsavbrytande effekt.[40]

Rättshandlingar, som ligger utanför det kollektiva tvistelösningsförfarandet, har inte preskriptionsavbrytande effekt. Exempel härpå utgöres av stämning vid allmän domstol.[41] Ett annat exempel är besvär över myndighets beslut.[42]

Enskild äger åberopa preskriptionsavbrytande handlingar av den egna organisationen, även om medlemmen ej är nöjd med föreningens handläggning av tvisten utan för talan på egen hand.[43]

29 1944: 20.
30 Se även 1944: 57. Jmfr liknande situationer i 14.5.3 vid not 19 och i 14.5.4 vid not 27.
31 1969: 2. Samma uttryck återkommer i 1971: 29.
32 Se härom 6.2.2.
33 Har medlem undantagsvis självständig förhandlingsrätt torde samma regler som för organisation vara att tillämpa. Jmfr 1966: 1 där dock enighet mellan parterna härom rådde.
34 1969: 2.
35 Jmfr 1972: 14 där frågan likväl ej prövades.
36 1943: 110, 1962: 21 och 1966: 1.
37 Se härom 14.3.3.1.
38 Jmfr arbetsgivaresidans argumentering i 1969: 2.
39 1962: 37 och 1970: 8.
40 1950: 65.
41 1951: 17 och 1966: 13. Jmfr härtill tjänstemannahuvudavtalskommentaren, s. 24, som synes utgå ifrån samma princip.
42 1968: 3. I målet var fråga om besvär över kommunal myndighets beslut.
43 1958: 23 II. Jmfr 13.9.4.

14.5.7 Preskription av anspråk grundade på enskilt avtal

I vissa huvudavtal[44] stadgas, att avtalade preskriptionsfrister även gäller på enskilda avtal grundade anspråk.[45]

Det spörsmålet uppreser sig huruvida den enskilde är bunden av en sådan bestämmmelse. Det erinras om, att Preskriptionsförordningens regel om tioårig preskription är tillämplig även på arbetsrättsliga krav. Kan organisationerna i kollektivavtal med bindande verkan avtala om kortare frister?

Det torde vara ganska klart att det ej är möjligt för organisationerna att på detta sätt binda enskild. Utanför kollektivavtalens giltighetsområde gäller den vanliga förmögenhetsrättsliga principen, att parter ej utan fullmakt i det enskilda fallet kan träffa för tredje man bindande avtal.

Kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen[46] ger uttryck för att organisationerna icke anser bundenhet generellt föreligga för den enskilde. Så långt föreligger alltså inga problem. Samtidigt uttalar kommentarerna[47] emellertid att om den enskilde begär "organisationsmässig förhandling ... får detta anses innebära att den berörda individen uppdrar åt sin organisation ... att för hans räkning lösa tvisten". Därmed skulle enligt kommentaren den enskilde ha bundit sig vid avtalets förhandlingsordning med däri stipulerade frister och "frånsagt sig möjligheten att återgå till en individuell handläggning t. ex. vid allmän domstol".

Är denna uppfattning hållbar? Knappast. Jämlikt allmänna principer på såväl förmögenhetsrättens som processrättens område kan fullmakt alltid återkallas. Sådant återkallande är verksamt för framtiden, men befriar ej huvudmannen från bundenhet vid av fullmäktig inom behörighetens ram dessförinnan företagna rättshandlingar. Samma princip måste gälla även här.

Praktiskt sett innebär detta följande. Den enskilde är bunden av sådana rättshandlingar, som hans organisation vidtagit inom ramen för behörigheten. Denna får i brist på andra fakta anses vara av samma omfattning, som den på lag och avtal grundade.[48] Har organisationen ingått överenskommelse på lokal nivå är medlemmen bunden härav. Medlem kan återkalla fullmakten men ej frigöra sig från bundenhet av förhandlingsöverenskommelsen ens inom tiden för tvistens vidareförande till central förhandling. Skälet till sistnämnda ytterligare begränsning är att medlemmens förening ej själv kan föra tvisten vidare till central förhandling.[49]

Har lokal överenskommelse inte nåtts, kan medlemmen återkalla fullmakten och agera själv. Återkallandet torde av hänsyn till arbetsgivaren få anses ske inom fristen för påkallande av central förhandling. Härför talar även att fullmakten gäller intill dess den återkallas och fullmakten får anses innefatta ac-

[44] Huvudavtalet mellan SAF och SIF — § 2 st. 2 — och samtliga till samma grupp — se härom I.2.2.2 — hörande avtal.
[45] En motsatt princip gäller i Saltsjöbadsavtalet, Sölvén-Gustafsson, s. 64.
[46] s. 24.
[47] Ibidem.
[48] Se härom 14.2.2 och 14.2.3.
[49] Se härom 12.4.1.

cepterande av förhandlingsordningen så länge fullmakten är i kraft. Om därför organisationen inte fört frågan vidare till central förhandling har rätten till fortsatt behandling bortfallit även för medlemmen.

Återkallas inte fullmakten och ingår organisationen överenskommelse på central nivå — lokal överenskommelse kunde ej nås — inom behörighetens gränser, är arbetstagaren bunden av denna. Skulle överenskommelse inte heller ha nåtts på central nivå, blir situationen att bedöma som vid en misslyckad lokal förhandling.

14.5.8 Enskild arbetsgivares bundenhet av preskriptions- och talerättsreglerna

Enskild arbetsgivares bundenhet av preskriptions- och talerättsreglerna aktualiseras sällan. För fullständighetens skull skall frågan dock behandlas. Av inte ringa intresse är frågan om enskild arbetsgivares möjlighet att efterge avtalade preskriptions- och talerättsregler. Härom kan hänvisas till framställningen i 13.11. Arbetsgivareorganisations möjligheter i dessa hänseenden har behandlats i 14.2.4.8.

Att enskild arbetsgivare är i vart fall delvis bunden av avtalade preskriptions- och talerättsregler framgår utan vidare av avtalen själva såvitt avser den lokala förhandlingsnivån. Den lokala förhandlingen föres ju regelmässigt av arbetsgivaren. Men är enskild arbetsgivare bunden av övriga talerättsregler och i så fall hur? Det rör sig härvidlag om arbetsgivarens bundenhet av tidsfristen för upptagande av central förhandling samt väckande av talan vid AD.

Såvitt avser möjligheten att få till stånd central förhandling befinner sig enskild arbetsgivare i samma situation i förhållande till sin centrala organisation som enskild arbetstagare i förhållande till sin. Ingendera kan framtvinga sådan. I fråga om rätten att väcka talan vid AD har de också samma ställning. Just av den anledningen att enskilda arbetsgivare och enskilda arbetstagare i berörda hänseenden befinner sig i samma situation synes enskild arbetsgivare böra behandlas på samma sätt som enskild arbetstagare i talerättshänseende.

14.6 Rättsförhållandet mellan föreningsmedlem och förening. Del II

14.6.1 Inledning. Problemställning

I 14.2 behandlades rättsförhållandet mellan medlem och hans förening såvitt avser föreningens *rätt* att företräda medlemmen. I detta avsnitt skall förenings *skyldighet* att företräda medlem behandlas. Det konstaterades i 14.3 att en-

skild arbetstagare saknar förhandlingsrätt. Enskilda arbetstagare kan ej utan uttryckligt avtalsstöd vara aktiva i förhandlingsordningen. I 14.4 diskuterades enskilds möjlighet att få till stånd en judiciell prövning av ett anspråk. Sådan rätt föreligger ehuru subsidiärt. Den enskilde måste avvakta den egna organisationens ställningstagande innan han kan agera själv.

Organisation har sålunda en stark ställning i förhållande till medlemmarna. Den enskilde medlemmen är i praktiken i hög grad beroende av sin förening, låt vara att föreningen saknar behörighet att förfoga över medlems redan förvärvade anspråk och att medlemmen i sista hand alltid i princip har möjlighet att själv föranstalta om prövning av sitt anspråk. I sistnämnda hänseende märkes dock att preskriptionsreglerna i praktiken beskär enskilds möjlighet. Det är därför av stort principiellt intresse att undersöka vilken skyldighet att representera medlem, som åvilar förening. Ju mera omfattande denna skyldighet är desto säkrare blir enskild medlems ställning.

Frågan om förenings skyldighet att företräda medlem gör sig gällande såväl i förhandlingsordningen som vid judiciella instanser. I förhandlingsordningen avser frågan endast företrädesskyldigheten. Vid judiciella instanser tillkommer förenings skyldighet att ge medlem rättshjälp. Huvudintresset i detta arbete knyter sig till företrädesskyldigheten i förhandlingsordningen. Denna fråga skall därför behandlas mera utförligt.

I 14.6.2 skall frågeställningen preciseras. Tänkbara lösningar skall diskuteras. — I 14.6.3 redovisas innehållet i några föreningsstadgar. — I 14.6.4 diskuteras allmänna associationsrättsliga principer för medlems ställning i förhållande till föreningen i några andra hänseenden än rätten att bli företrädd av föreningen, nämligen likställighetsprincipen och skyddet mot uteslutning. Syftet härmed är att försöka fastlägga några principer för förhållandet mellan medlem och förening. — De i 14.6.4 gjorda iakttagelserna skall i 14.6.5 överföras till det problemområde, som diskuteras. Argument för och emot olika principer skall anföras. Avslutningsvis uttalas ett ståndpunktstagande de lege ferenda. — I 14.6.6 diskuteras företrädesskyldigheten vid judiciell instans.

14.6.2 Problemdiskussion. Tänkbara lösningar

Är förening skyldig att påkalla förhandling och företräda medlem så snart medlem begär detta eller äger förening fritt bestämma om och hur den skall företräda medlem?

Lagregler härom saknas. Reglerna i FFL är så avfattade att ledning icke kan erhållas från dem. Ej heller förarbetena till FFL ger någon vägledning. Förarbetena till 13 § LAD[50] utvisar däremot tydligt att förening ej ansågs böra vara skyldig att taga sig an *alla* medlemsanspråk. Förening har rätt att vägra taga befattning med tvivelaktiga fall och bör även vägra sin medver-

[50] Prop. 1928: 39, s. 191 f.

kan. Genom föreningens "förprövning" sker en "behövlig sovring".[51] Motiven till LARA förmedlar samma bild.[52] Varken motiven till LAD eller till LARA ger däremot svar på om förening är skyldig att företräda medlem när kravet är motiverat eller i vart fall ej klart omotiverat.

Det torde likväl kunna tagas för säkert att förening har en viss skyldighet att företräda sina medlemmar. Stöd härför torde såväl KAL som FFL och kollektivavtalens förhandlingsordningar erbjuda. — Sett ur KAL:s synvinkel förefaller det välgrundat att påstå, att förening har skyldighet företräda sina medlemmar. Skälet är följande. Det är föreningen, som genom kollektivavtaler ger upphov till medlemmarnas förmåner. Föreningen bör då tillse att medlemmarna verkligen kommer i åtnjutande av dessa. Den dagliga tillämpningen av avtalet får anses utgöra en motsida till föreningens rätt att med bindande verkan sluta avtalet. Mot medlemmens skyldighet att underkasta sig det av föreningen ingångna avtalet får anses korrespondera en rätt för medlemmen att kräva att föreningen tillser att avtalet iakttages.

FFL bygger på att förhandlingsrätt endast tillkommer organisationer på arbetstagaresidan. Men skälet till att på arbetstagaresidan endast organisation har förhandlingsrätt är att ge arbetstagaresidan större styrka, inte att omyndigförklara de enskilda medlemmarna. De skilda medlemmarna är självfallet de egentliga subjekten för förhandlingsrätten. Förening synes därför ej kunna vägra att begära förhandling *endast* därför att *föreningen* ej önskar upptaga förhandling. En viss skyldighet att representera medlem bör sålunda kunna grundas på FFL.

Kollektivavtalens förhandlingsordningar ger förening en stark ställning. Den tanken ligger nära till hands att motsidan till denna starka ställning är att förening gentemot sina medlemmar har viss skyldighet att förhandla när medlem begär förhandling. Även motparten har ett starkt intresse härav. Om förening vägrar att begära förhandling kan medlemmen föra tvisten till judiciell instans direkt, vilket är en given nackdel för motparten.

Det torde sålunda få anses helt klart, att förening har en viss skyldighet att företräda sina medlemmar. Men hur omfattande är denna skyldighet? Detta låter sig inte fastställa utifrån KAL, FFL eller förhandlingsordningarna. Särskilt med hänvisning till KAL skulle man möjligen kunna säga att förenings skyldigheter endast hänför sig till genomdrivande av välmotiverade krav. Endast krav, som har utsikt till framgång, kan nämligen sägas uppfylla kravet att förening bör tillse att avtalet iakttages. I fråga om krav, vilka föreningen insåg eller bort inse vara helt motiverade, dvs. avtalsenliga, skulle en ovillkorlig företrädesskyldighet föreligga. I fråga åter om krav, vilka föreningen med skäl ägt uppfatta som helt omotiverade skulle ingen företrädesskyldighet föreligga. Så långt torde man stå på fast mark. Problemet är vad som skall gälla i fråga om sådana — i praktiken oftast förekommande — krav, vilkas kvalitet framstår som osäkra. Beträffande dessa krav ger en analys efter

[51] s. 192.
[52] Prop. 1974: 77, s. 95 och 172.

kravets kvalitet inget utslag. Vad som skall gälla härvidlag måste därför fastställas på annat sätt.

Två principiellt olika vägar synes stå öppna. Antingen lägger man tonvikten på den enskilde, varvid föreningens skyldighet bedömes utifrån den enskildes intressen. I sådant fall blir föreningens skyldighet omfattande. Förhandlingshjälp skall kunna vägras endast när starka skäl finnes att tro att kravet ej kan hävdas med framgång. Vidare är förening skyldig att tillvarataga medlems intresse vid förhandling med kraft. Eller väljer man istället att lägga tonvikten på kollektivet, varvid föreningens skyldighet bedömes utifrån kollektivets intressen. Föreningen har rätt att utifrån en överblick av allas intresse göra en fri totalbedömning av om den skall taga upp förhandling eller ej. I sådant fall blir föreningens skyldighet mera begränsad. Förlingshjälp skall kunna vägras så snart vägran ej är klart obillig gentemot medlemmen. Upptages förhandling kan föreningen förhålla sig relativt passiv.

Vilken av de två skisserade vägarna, som skall väljas, skall tillsvidare lämnas därhän. Innan diskussionen härom fortsätter skall ytterligare diskussionsmaterial tillföras. Föreningsstadgar skall presenteras. Vidare skall några allmänna linjer i associationsrätten efterforskas.

14.6.3 Föreningsstadgar

I detta avsnitt presenteras de bestämmelser, som finnes i några föreningsstadgar rörande förenings skyldighet att förhandla för medlem. Fullständighet eftersträvas ej men de anförda stadgarna omfattar stora delar av arbetsmarknaden. Syftet är att klarlägga om ledning beträffande förenings företrädesskyldighet kan erhållas i dessa stadgar.

På arbetarsidan är först att anföra regeln i LO:s normalstadgar. Det heter där[53] att förbundsavdelningar har till uppgift bl. a. att "biträda medlemmarna vid förhandlingar och upgörelser rörande arbets- och lönevillkor". Flera förbund har i sina stadgar härmed överensstämmande klausuler.[54] En efter orden mera långtgående förpliktelse åvilar avdelningarna inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet vilka har att "förbereda, ordna och handlägga alla medlemmars krav och mellanhavanden med arbetsgivaren" (§ 29 mom. 2).

På tjänstemannasidan tiger stadgarna för många förbund.[55] I några förbundsstatuter[56] stadgas att "(A)ktiv medlem äger påkalla förbundets bistånd i alla sådana frågor, som faller inom dess verksamhetsområde".

På arbetsgivaresidan innehåller SAF:s stadgar ingen bestämmelse i ämnet.

[53] § 23 mom. 2.
[54] Se t. ex. Svenska Fabriksarbetareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet.
[55] Exempelvis SACO, SIF, SR och Jurist- och Samhällsvetareförbundet.
[56] Exempelvs HTF och SPF.

Förbundsstadgar gör det stundom. I stadgarna för SAF:s Allmänna grupp heter det sålunda att förbundet skall "biträda medlemmarna vid biläggande av arbetstvister".

Det har inledningsvis i 14.6.2 gjorts gällande att en viss förhandlingsskyldighet för förening torde föreligga på grund av KAL, FFL och avtalens förhandlingsordningar. Bestämmelser i föreningsstadgar skulle då främst ha funktionen att närmare precisera omfattningen av denna skyldighet. Självfallet kan förening enligt sina stadgar ha större skyldighet än den skyldighet, som enligt allmänna rättsgrunder får anses åvila förening.[57] Det är sålunda möjligt att de (efter orden) långtgående förpliktelserna i Metalls stadgar innefattar längre gående krav än vad som skulle anses gälla enligt allmänna rättsgrunder när föreningsstadgarna tiger. Övriga föreningsstadgar ger över huvud ingen ledning för en bedömning av omfattningen av föreningens skyldighet att företräda medlem. Förefintliga bestämmelser är alltför vaga.

14.6.4 Några allmänna associationsrättsliga principer

Måhända kan vägledning erhållas genom hänvisning till accepterade associationsrättsliga principer för förhållandet mellan förening och medlem. Spörsmålet är närmast om detta förhållande i andra situationer präglas av kollektiva eller individualiserande normer. Två typsituationer synes kunna erbjuda jämförelsematerial, nämligen dels medlems rätt till fortsatt medlemskap dels medlems rätt till lika behandling.

I fråga om medlems rätt till fortsatt *medlemskap* i facklig organisation vill det förefalla som en individualiserad bedömning ifrågakommer. Ett väsentlighetskrav uppställes för uteslutning. Medlem kan uteslutas endast om ett allvarligt föreningsbrott kan läggas honom till last.[58] Kollektivets intresse av "rättning i leden" får vika för individens intresse av fortsatt medlemskap. Föreningen kan ha skyldighet att behålla även medlemmar, som en majoritet vill utesluta.

Likställighetsprincipen innebär att alla medlemmar skall behandlas lika.[59] Man torde kunna utgå ifrån att principen även gäller ideella föreningar.[60] Innan det undersökes huruvida principen präglas av en kollektiv eller individuell norm skall undersökas hur likställighetsprincipen skall appliceras på medlem, som söker förhandlingshjälp. Man kan tänka sig att likställigheten hänför sig *till medlemmarna* som sådana. Alla medlemmar har lika rätt

[57] Se härom sammanfattningsvis i 14.6.5.

[58] Se härom främst Hemström, s. 116 ff samt Schmidt I, s. 82 ff. Ur praxis kan särskilt hänvisas till vota av justitierådet Ericsson i NJA 1946, s. 86 och av justitierådet Ulveson i NJA 1970, s. 394.

[59] Se om denna princip allmänt Nial, s. 23 ff samt Rodhe, Aktiebolagsrätt, s. 186 samt densamme, Föreningslagen, s. 183 f.

[60] Se härom Arsells Utkast till lag angående ideella föreningar, s. 112, samt förslaget till nu gällande föreningslag, SOU 1949: 17, s. 130. Schmidt, s. 99, utgår som en självklarhet ifrån att likställighetsprincipen är gällande.

att få föreningens stöd. Men man kan också tänka sig att likställigheten hänför sig *till kraven*. Lika krav skall behandlas lika, men krav av olikartad kvalitetsmässig beskaffenhet behöver ej behandlas lika. Som Rodhe påpekat[61] innebär lika behandling med hänsyn till kvalitet eller annan icke medlemsrelaterad norm inte en avvikelse från likställighetsprincipen. Snarare är en helt medlemsorienterad norm i strid med likställighetsprincipen så snart skillnader mellan medlemmarna föreligger i något relevant hänseende. I det nu behandlade hänseendet torde det icke kunna komma ifråga att låta alla medlemmar ha lika rätt oavsett kravets kvalitet. Detta skulle ju få bl. a. den säkert icke acceptabla konsekvensen att förening vore skyldig förhandla om även helt utsiktslösa krav. Likställighetsprincipen kan ej ges sådan innebörd. Fastmera får den anses innebära att lika goda krav skall behandlas lika.

Präglas likställighetsprincipen av en kollektiv eller individuell norm? Intill nyligen har en kollektiv norm varit förhärskande. Rätt till lika behandling förelåg men alla avsteg härifrån kunde inte påtalas. Såväl i AL (76 § st. 2) som i FL (20 § st. 2) uppställdes krav på att avsteget skulle vara "uppenbart". Härmed åsyftades[62] att förhindra en vidsträckt tolkning av bestämmelsen. Tanken synes ha varit att likställdhet skulle råda, men att majoritetens beslut skulle respekteras försåvitt det inte var påtagligt — uppenbart — partiskt. I förslaget till ny AL[63] uppställdes — utöver kravet på uppenbarhet — även krav på att majoritetsbeslutet skulle vara "otillbörligt". Redan detta gav intryck av att det kollektiva intresset skulle vara vägledande snarare än det enskilda. Detta intryck förstärktes väsentligt av motiven.[64] Dessa utgår nämligen från att den föreslagna generalklausulen skulle tillämpas endast "i mera extrema fall".[65] — Inom doktrinen har inställningen varit densamma.[66]

Men likställighetsprincipen har genom ändring av AL kommit i ett nytt läge. Med frångående av tanken i förslaget till ny AL ändrades 76 § i gällande AL (SFS 1973: 303) därhän, att kravet på att avsteg från principen skall vara "uppenbart" slopades. Motiven[67] ger uttryck för att ändringen innefattar en icke oväsentlig rättspolitisk omsvängning, låt vara att departementschefen samtidigt varnar för att ge generalklausulen ett alltför vidsträckt tillämpningsområde. Ändringen av AL skall för övrigt ses i samband med en ändrad syn på civilrättens generalklausuler över huvud. En mindre restriktiv tillämpning skall eftersträvas.[68]

Denna utveckling har inte berört föreningslagstiftningen. Men det torde

[61] Föreningslagen, s. 184.
[62] Stenbeck, s. 193 f och Hagbergh, s. 75.
[63] SOU 1971: 15, s. 244.
[64] Ibidem samt s. 218 f.
[65] s. 245.
[66] Se Bergendal, s. 147 och Berglund, SvJT 1942, s. 193 ff. Även Schmidt — Arbetsrätt I, s. 85 — är, då det gäller facklig organisation, inne på liknande tankegångar. Han hänvisar till 8 § Skuldebrevslagen.
[67] Prop. 1973: 93, s. 83 f och 137.
[68] Ibidem, s. 84. Se vidare direktiven till generalklausulutredningen. Riksdagsberättelsen 1971: Ju 50, s. 65 ff, sk. s. 68.

vara tydligt att den rättspolitiska onsvängningen kommer att inverka även på föreningsrätten. Den utveckling i riktning mot ett mindre kollektivt betraktelsesätt, som ändringen av AL ger uttryck för, får rimligen återverkningar även på föreningsrätten. En närmast kollektiv linje har ersatts av vad som framstår som en medelväg.

Sammanfattningsvis vill det sålunda förefalla som om man skulle kunna utgå ifrån den regeln, att enskild medlem, om han önskar kvarstå som medlem, äger rätt att påfordra ett lojalt uppträdande av kollektivet. Vid obillighet från kollektivets sida kan den enskilde få till stånd ändring. I fråga åter om rätten att kvarstå som medlem gör sig, i vart fall beträffande fackliga organisationer, en individuell princip gällande. Den enskilde kan uteslutas endast vid grova föreningsbrott. Det kollektiva intresset får stå tillbaka för den enskildes behov av medlemskap.

14.6.5 Sammanfattande resonemang. Förslag

Vilket resultat erhålles om man överför de avslutningsvis i 14.6.4 sammanfattade associationsrättsliga principerna till frågan om fackförenings skyldighet att tvisteförhandla för enskild medlems räkning? Kan enskild medlem åberopa sig på en vedertagen associationsrättslig princip för att framtvinga förhandlingshjälp?

Den situation, som föreligger då enskild medlem begär förhandlingshjälp, liknar närmast likställighetsfallet. Medelvägsnormen skulle då appliceras. Avslag på enskilds begäran om förhandlingshjälp kan klandras endast om avslaget innefattar obillighet.

I doktrinen har Schmidt[69] utan motivering anfört, att förening kan drabbas av skadestånd endast om förening vid förhandling "uppenbart åsidosatt" medlems intressen. Schmidt utgår sålunda från likställighetsprincipen i dess dåvarande utformning.

I rättspraxis synes endast ett underrättsavgörande föreligga. I målet fördes talan av enskild arbetstagare mot den egna organisationen för dess vägran att föranstalta om central förhandling sedan organisationen utan framgång förhandlat lokalt för medlemmen.[70] Underrätten ogillade talan med motivering att förening vid beslut rörande en bedömningsfråga av den art som förhandlingshjälp utgör, måste ha "handlingsfrihet inom vida ramar". Skadestånd bör ifrågakomma "endast i fall, där en gjord bedömning varit uppenbart oförsvarlig". — Avgörandet bygger tydligt på likställighetsgrundsatsen i dess äldre utformning.

Vilka argument kan åberopas för och emot den *kollektiva linjen?* Argumenten *för* denna linje synes vara två. *För det första* bör kollektivets intresse gå framför den enskildes därför att kollektivets intressen, som handhaves av

[69] Schmidt I, s. 81.

[70] Malmö Tingsrätt, Avd. 6: 5, T 1967/71, DT 1973/74. — Domen överklagades men tvisten förliktes och förlikningen stadfästes av hovrätten över Skåne och Blekinge, T 64/74, DT 1293/74.

föreningen, består i önskemål att bygga upp och vidmakthålla ett sunt förhandlingsklimat där ömsesidig respekt för motsidans ståndpunkter och för hans vilja att tillämpa avtalet på ett hederligt sätt råder. Sådana önskemål spolieras om ena sidan ofta för fram svaga eller obefogade krav. *För det andra* talar för den kollektiva linjen att enskild har möjlighet att själv processa vid AD. — *Emot* den kollektiva linjen talar främst att det kan framstå som stötande för rättskänslan att en medlem, dvs. en köpare av föreningens tjänster, ej skall kunna påräkna högre "kvalitet" hos de tjänster, som föreningen har att tillhandahålla, än en kvalitet, som ej är klart otillfredsställande.

Vilka argument för och emot den *individuella linjen* kan uppställas? Hur skall man motivera att den enskilde skall ha en vidsträckt rätt att framtvinga förhandlingshjälp? — Åtskilliga argument synes kunna åberopas *för* den individuella linjen. *Först och främst* hänsyn till den enskildes rättssäkerhet. Det är visserligen sant att enskild kan processa själv vid AD. Värdet av denna rätt får dock ej överskattas. Preskriptionsreglerna är stränga. Vidare är att beakta det motstånd, som den enskilde har att på egen hand starta ett rättsligt förfarande, särskilt när han skall göra detta utan stöd av, ja, till och med emot, sin egen organisation.

För det andra tvingar den individuella linjen förening att taga sig an framförda klagomål med större allvar. Visserligen är många klagomål obefogade men den som framför klagomålet förstår ofta ej detta. *För det trejde* minskas riskerna för diskriminering av oliktänkande respektive personer av annan nationell och religiös bakgrund. *För det fjärde* är den enskilde ofta starkt beroende av den fackliga organisationen. Någon valrätt i egentlig mening finns ofta ej. Ej sällan har föreningen en nästan exklusiv monopolställning. Den enskilde måste av praktiskt tvingande skäl vara medlem och kan svårligen lämna föreningen. — Argument *emot* den individuella linjen saknas inte. Dessa sammanfaller med de ovan anförda argumenten för den kollektiva linjen.

Argumenten för och emot de två linjerna besitter alla tyngd. En avvägning dem emellan kan ej ske utan inslag av rättspolitiska värderingar. Även det förslag till medelväg, som nedan presenteras, är därför resultatet av rättspolitiska värderingar.

En medelväg,[71] som tager avsevärd hänsyn till de ovedersägligen tungt vägande argumenten för den individuella linjen, är att låta förenings förpliktelser vara olika på lokal respektive central nivå. Lokalt skulle föreningen ha en långtgående skyldighet att ge enskild medlem förhandlingshjälp. På central nivå skulle däremot det kollektiva intresset få överhanden. För att ej i onödan skapa motsatsförhållande mellan de lokala parterna kunde man tänka sig att organisationen, när den ej anser att ett krav är befogat, endast är skyldig ge förhandlingshjälp av rutinmässig karaktär. I övrigt skulle föreningen kunna förhålla sig relativt passiv, t. ex. i fråga om införskaffande av bevismaterial och annan verksamhet, som innefattar tagande av självständiga ini-

[71] Jmfr Edlund, s. 94, not 11, som också förespråkar en medelväg.

tiativ. Ytterligare skulle gälla undantag från en vidsträckt företrädesskyldighet i sådana situationer då mot enskild medlem står annan enskild medlem snarare än kollektivet, exempelvis tvist om placering på senioritetslista[72] eller tvist om återintagning av arbetstagare efter permittering eller sjukdom. Motsatsställningar av denna typ kan förväntas öka kraftigt med LAS. Medlemsföreningens förpliktelser kan vidare såtillvida begränsas som skyldigheten att ge förhandlingshjälp sanktioneras genom skadeståndsskyldighet endast för ekonomisk skada.[73] I sådant fall skulle dock sanktion mot försumlig förening ifrågakomma endast undantagsvis. Även ideellt skadestånd bör därför kunna utdömas.

Ett visst stöd för den föreslagna medelvägen utgör stadgarna för föreningarna på arbetsområdet.[74] I dessa synes lokalavdelningarna ha större förpliktelser att företräda medlem än den centrala organisationen.

Den nu föreslagna medelvägen innebär ett för föreningarna strängare synsätt än vad Schmidt förordat och vad underrättsdomen ger uttryck för. På det lokala planet skulle förening som huvudregel vara skyldig att biträda medlem försåvitt vägran inte framstår som "klart försvarlig". På central nivå skulle förening däremot kunna hållas ansvarig blott om dess vägran att biträda medlem framstår som "klart oförsvarlig". — Den föreslagna medelvägen innebär att det främsta för den individuella linjen anförda argumentet — medlems rättssäkerhet — i väsentlig grad tillgodoses utan att konflikt uppstår med argumenten emot denna linje. För enskild medlem, som fått lokal förhandlingshjälp samt besked att central förhandlingshjälp inte kan påräknas men att medlem själv kan föra saken till domstol, kommer tanken att ensam gå till AD rimligtvis att framstå som avsevärt mera realistisk än om ingen förbundshjälp alls erhållits. Ett tvisteförfarande har redan startats och därigenom har även möjligheten att i sista hand anlita AD kommit in i bilden.

14.6.6 Situationen vid AD och skiljenämnd

Har förening någon *skyldighet* att väcka och utföra talan för medlem vid AD? — Svaret på frågan är helt säkert nekande. Regeln i 4: 5 LARA berättigar men förpliktigar ej förening. Ingenting i förarbetena ger ens en antydan om att förening skulle i något läge vara skyldig att processa för medlem. Undantagsregeln i 4: 5 LARA förstärker kraftigt denna slutsats.

I fråga om förenings skyldighet när avtalet innehåller en skiljeklausul synes man få göra skillnad mellan den situationen, att den enskilde har att vända sig till AD om hans organisation ej vill föra hans talan, och den situationen, att den enskilde äger processa vid skiljenämnden. I den förstnämnda situa-

[72] Jmfr AD 1966: 1, särskilt uttalandet av arbetstagareorganisationen på s. 12.
[73] I det anförda under rättsfallet yrkades endast ekonomiskt skadestånd, inte tillika ideellt.
[74] Jmfr 14.6.3.

tionen är det tydligt att föreningen ej har skyldighet att hjälpa medlem. Detta följer av att skyldighet ej föreligger att föra talan vid AD. Skäl till annan reglering saknas. I den situationen åter att den enskilde har att processa inför skiljenämnd är läget något annorlunda. Den enskilde är mera utsatt och har därför typiskt sett ett större behov av stöd. Men anledning saknas att låta detta skydd tillgodoses av medlemmens förening. Detta gäller särskilt som föreningen ej tror på medlemmens sak och därför ej stöder honom. Ej heller då medlem skall processa inför skiljenämnd bör därför förening ha skyldighet att hjälpa honom.

I föreningsstadgar ingår ej sällan en bestämmelse om rättshjälp till enskild medlem. Tydligtvis kan sådan bestämmelse gripa över vad som sagts i det föregående. Om däremot bestämmelsen lägger avgörandet i föreningens händer[75] synes föreningen böra ha en vidsträckt frihet. Detta ligger i linje med förslaget avslutningsvis i 14.6.5 att förening skall ha stor frihet avgöra om den vill ge central förhandlingshjälp.[76]

14.7 Oorganiserad arbetsgivare och arbetstagare i icke avtalsslutande organisation

14.7.1 Inledning. Problemställningen

I det föregående i detta kapitel har framställningen endast avsett avtalsslutande förenings medlemmar. Samtliga diskuterade problem uppstår emellertid även ifråga om oorganiserad arbetstagare och arbetstagare tillhörig icke avtalsslutande organisation.

I det följande skall dessa arbetstagares situation belysas i de hänseenden, som diskuterats tidigare i kapitlet. Samma turordning för frågornas behandling tillämpas. I 14.7.2 diskuteras bundenhet av överenskommelser mellan arbetsgivaren och den fackliga avtalsparten rörande kollektivavtalets tolkning och tillämpning. I 14.7.3 behandlas möjligheterna att få till stånd en lösning av tvist med arbetsgivaren. I 14.7.4 behandlas preskriptionsreglernas tillämplighet. I 14.7.5 behandlas slutligen huruvida arbetstagareorganisationen har några förpliktelser i förhandlingsmässigt eller processuellt hänseende. — För enkelhetens skull talas vanligen endast om oorganiserad arbetstagare, ehuru framställningen, där annat icke framgår, tar sikte även på i annat än avtalsslutande förbund organiserad arbetstagare.

[75] Så är vanligen fallet. Se t. ex. LO:s normalstadgar § 15.

[76] I det i not 70 ovan anförda underrättsfallet intog domstolen den ståndpunkten att vägran att tillhandahålla rättshjälp kan påtalas endast om vägran är "uppenbart obefogad".

14.7.2 Arbetstagarens bundenhet av avtalsparternas tolkning och tillämpning av kollektivavtalet

I 14.2 har ingående behandlats medlems bundenhet av avtalsparternas tolkning och tillämpning av kollektivavtalet. Hur förhåller det sig med oorganiserad arbetstagares bundenhet i dessa hänseenden? — Först är då att konstatera att det föreligger en avsevärd skillnad mellan den organiserade och den oorganiserade arbetstagaren så motto att kollektivavtalet som sådant endast är bindande för den organiserade. Endast den organiserade är direkt berättigad och förpliktigad av avtalet. Detta medför i sin tur att endast den organiserade direkt beröres av parternas tolkning och tillämpning.

Men indirekt har kollektivavtalet stor betydelse även för den enskilde. Detta åstadkommes på olika sätt. Sålunda gäller för det första enligt fast praxis att arbetsgivaren är skyldig att inte tillämpa sämre villkor än kollektivavtalets gentemot oorganiserade.[77] För det andra anses kollektivavtalet kunna inflyta i det enskilda tjänsteavtalet även utan särskild överenskommelse härom.[78] Slutligen kan kollektivavtalet komma att konstituera ett för bägge parter bindande bruk inom facket och företaget.[79]

Allt detta gör att frågan om kollektivavtalsparternas förfoganderätt över avtalet har stor betydelse även för oorganiserade. Vad skall då anses gälla? Veterligen har dessa spörsmål ej blivit behandlade vare sig inom lagstiftning, praxis eller doktrin. Området är därför närmast "en vit fläck på kartan". Är den oorganiserade bunden av avtalsparternas förfogande över avtalet?

Det är tydligt, att den oorganiserade är bunden av parternas tolkning och sådan tillämpning av avtalet, som är bindande även för den organiserade arbetstagaren.[80] Arbetstagareorganisationen kan tydligen ej utkräva ansvar av arbetsgivaren för att denne gentemot de oorganiserade tillämpar avtalet på det sätt, som parterna enats om att det skall tillämpas på gentemot de organiserade. Men kan arbetsgivaren tillämpa överenskommelser, ingångna med arbetstagareorganisationen, vilka är av den arten att de, om de tillämpas på *organiserade* arbetstagare, skulle innefatta sådan kränkning av den organiserade arbetstagarens rättsligen skyddade position, som denne ej är skyldig underkasta sig? För en arbetstagareorganisation skulle det kunna framstå som lockande att acceptera förfoganden av sagda art bland annat för att på detta sätt skapa lockbeten för inträde i organisationen av oorganiserade och arbetstagare tillhörande annan förening. Svaret på frågan kan förefalla klart eftersom de oorganiserade inte är självständigt berättigade enligt kollektivavtalet. Skydd mot förfogande av sistnämnda art borde därför ej föreligga, kan det tyckas. Om man accepterar detta svar blir konsekvensen att avtalsparterna kan försätta de oorganiserade i ett sämre läge än de organiserade. Detta skulle innebära att den i praxis fastslagna principen att oorganiserade ej skall be-

[77] Se härom Adlercreutz, s. 44 f och 49 samt Schmidt II, s. 32 ff.
[78] Ibidem.
[79] Ibidem.
[80] Se härom sammanfattningsvis i 14.2.2.5 in fine ovan.

handlas sämre urholkades. Ytterligare skulle svaret innebära att arbetstagareföreningen skulle tillåtas träffa överenskommelser, som direkt berör icke-medlemmar. Av dessa skäl bör svaret på den ställda frågan istället vara att överenskommelser av avsedd art icke binder den oorganiserade heller.[81]

Kollektivavtalet kan bli relevant för den oorganiserade även därigenom att det anses ha flutit in i det enskilda tjänsteavtalet. Vilken bundenhet föreligger då för den enskilde av överenskommelser mellan avtalsparterna? Svaret måste vara att ingen bundenhet föreligger. I första hand skulle man möjligen vara benägen att motivera detta med att kollektivavtalet blivit en del av det enskilda avtalet och att detta avtal i sin helhet är undandraget arbetstagareföreningens förfoganderätt. Denna motivering är dock knappast riktig. Man torde nämligen få antaga att det mellan arbetsgivaren och den oorganiserade arbetstagaren skall anses gälla den dolda klausulen, att det enskilda avtalet skall utgöras av det *vid varje tillfälle* gällande kollektivavtalet. Det enskilda avtalet förändras därför i takt med kollektivavtalet. Men just i denna anknytning till det gällande kollektivavtalet ligger samtidigt motiveringen för det givna svaret på den ställda frågan. Eftersom det gällande kollektivavtalet utgör det enskilda avtalets norm, kan det enskilda avtalet ej påverkas av sådana förfoganden av avtalsparterna, vilka ej förmår påverka kollektivavtalet. Även i detta hänseende bestämmes sålunda avtalsparternas förfoganderätt över den oorganiserades situation av deras förfoganderätt över medlemmarnas situation. — I det här avsedda fallet föreligger talerätt för såväl den oorganiserade som för den i annan förening organiserade.

Kollektivavtalet kan slutligen utgöra ett för arbetsgivaren och arbetstagaren bindande bruk inom facket och företaget. Vilken förfoganderätt skall kollektivavtalsparterna anses ha i en sådan situation? På de skäl, som anförts i föregående stycke, får denna förfoganderätt bestämmas på enahanda sätt som gäller de två förut behandlade situationerna, dvs. samma förfoganderätt föreligger som i fråga om arbetstagare, vilka är medlemmar i kollektivavtalsslutande organisation.

14.7.3 Arbetstagarens möjlighet att få till stånd förhandlingslösning respektive judiciell prövning

FFL:s regler om förhandlingsrätt gäller organisation av arbetstagare. Enskild arbetstagare — organiserad eller ej — saknar förhandlingsrätt. — Avtalad förhandlingsrätt tillkommer i allt väsentligt endast organisation. — I 14.3.5 har gjorts gällande att anledning saknas att tillerkänna föreningsmedlem förhandlingsrätt även om hans organisation undandrar sig att förhandla för honom. De för denna ståndpunkt anförda skälen — att diskussioner mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ändå regelmässigt äger rum utanför förhand-

[81] En annan sak är att ej ens rörande förfoganden av detta slag talerätt kan tillkomma de oorganiserade.

lingsordningen samt att formell förhandling utan närvaro av facklig organisation ej ger den anställde större möjlighet att påverka motparten än informella diskussioner — gäller med samma styrka den oorganiserades situation.

I fråga om rätten till judiciell prövning medför LARA väsentliga förändringar. Oorganiserad arbetstagare äger föra talan jämlikt 2: 2 LARA. Detta innebär att talan först prövas av allmän underrätt och därefter av AD som fullföljdsinstans. Arbetstagare, som tillhör annan än avtalsslutande organisation, äger tillträde till AD direkt jämlikt 2: 1 st. 1 LARA. Därvid äger hans förening företrädesrätt att väcka och utföra talan på samma sätt som i fråga om medlem i avtalsslutande organisation (4: 5 st. 1 punkt 2 LARA).[82] Förhållandet mellan föreningen och dess medlem gestaltar sig på samma sätt, som mellan avtalsslutande organisation och dess medlem.[83] Att märka är att även regeln i 4: 7 LARA om skyldighet att förhandla före tillträde till AD är tillämplig.[84] Förhandlingsskyldigheten får, därest särskilt avtal om förhandlingsordning icke finnes mellan arbetsgivaren och organisationen — och sådana avtal föreligger endast undantagsvis[85] — eller överenskommelse i det enskilda fallet träfffas om förhandling enligt någon näraliggande förhandlingsordning, fullgöras enligt reglerna i FFL.[86] Vid förhandlingar enligt FFL intager föreningen inte den ställning, som i förhandlingsordningen tillkommer avtalsslutande förening. Förutsättningen för denna ställning är att föreningen jämlikt 1 § KAL såsom avtalspart har en företrädesrätt för sina medlemmar. Denna förutsättning saknas här och någon legal behörighet finnes icke inrymd i FFL:s regler om förhandlingsrätt.[87] Om organisationen vägrar både att förhandla och att väcka talan får medlemmen själv stämma vid AD direkt.

14.7.4 Arbetstagarens bundenhet av kollektivavtalets preskriptionsregler

En mycket viktig fråga är huruvida den oorganiserade respektive annorstädes organiserade är bundna av avtalens preskriptionsregler. — Man måste utgå ifrån att dessa arbetstagare blir bundna av de preskriptionsregler, vilka finnes i arbetsgivarens kollektivavtal. Det avgörande motivet härför är att det, med hänsyn till den synnerliga betydelse preskriptionsreglerna har för arbetsgivaren, framstår som alldeles osannolikt att arbetsgivaren skulle ha accepterat

[82] Jmfr Prop. 1974: 77, s. 173.
[83] Se härom 14.2.2, 14.2.3 och 14.2.4.3.
[84] Prop. 1974: 77 s. 174.
[85] Ett exempel från tiden före LARA är den situation som under åren 1971—1973 förelåg på det statliga området för SACO och SR i förhållande till SAV. Medan organisationerna stod utanför avtalet om anställningsvillkor var de bundna av förhandlingsordningen i Slottsbacksavtalet respektive det nya statliga huvudavtalet.
[86] Regeln i 4: 7 LARA om förhandlingsskyldighet skall dock ej beaktas ex officio av AD; se härom 5.2.2.
[87] Se härom 9.3.3.

andra — längre — preskriptionsregler än dem som det gällande kollektivavtalet innehåller därest saken kommit på tal mellan arbetsgivaren och den oorganiserade arbetstagaren vid anställningstillfället.[88] Den närmare motiveringen för den intagna ståndpunkten kan utformas på olika sätt. Närmast till hands torde ligga att uppfatta preskriptionsreglerna som bruk vid företaget.

De anpassningsregler i preskriptionshänseende, som gäller för medlem i avtalsslutande organisation, måste bli tillämpliga på arbetstagare utanför denna organisation. I annat fall skulle förmånligare regler gälla för den avtalsslutande föreningens medlemmar, vilket strider mot principen att utanförstående arbetstagare inte skall ha sämre villkor än kollektivavtalsbundna. Generellt kan därför hänvisas till 14.5, särskilt 14.5.3.

14.7.5 Avtalsslutande arbetstagareförenings skyldigheter gentemot arbetstagaren

Gentemot oorganiserad arbetstagare eller arbetstagare tillhörande annan fackförening har den avtalsslutande föreningen inga skyldigheter. Detta rättsläge kräver ingen närmare motivering. Det följer av att föreningen inte rättsligt sett förhandlar för dessa arbetstagare och ej heller i övrigt står i någon rättslig relation till dem.

[88] Jmfr 1969: 2, som i förevarande hänseende behandlas i 14.5.2.

Summary

Introduction

Professors Slichter, Healy and Livernash, in their famous book on collective bargaining, open the discussion on the problem of grievances by stating that 'The arrangements for handling grievances have been well described as the heart of union-management contracts. They are the heart because their effectiveness determines in large measure how well the terms of the contract are observed'.[1] Though a similar statement would probably strike many Swedish labour lawyers as exaggerated if Sweden were concerned, it would do so only to a fairly low extent. Virtually all Swedish collective agreements contain grievance procedure provisions—often embodied in relatively detailed master agreements—and have done so ever since collective agreements became common. This means that grievance procedural provisions form a constant element in the contractual relationship between management and organized labour.

In this book the Swedish grievance procedure will be scrutinized from a strictly legal point of view. It deals with the grievance procedural provisions as a means of settling legally relevant disputes. In the Introduction to the book the strict legal approach is discussed at some length, given that such an approach may surprise many a reader. After all, the strictly legal aspects of the grievance procedure are of modest importance when the grievance system is assessed in its entirety. There are, however, many justifications for the legal approach, besides the fact that the author looks upon this book as part of a wider research program into the extra-forensic judicial decision making process. First, the grievance procedure is indeed an important system for handling legal disputes. This is true from a quantitative point of view as well as from a qualitative one. The number of grievances processed annually through the system run into hundreds of thousands even in so small a country as Sweden. Quite a number of these disputes are of great importance, either to the whole—or fractions of the whole—employee community covered by the contract or to individuals. Furthermore, unions are increasingly invested with new responsibilities giving them important roles as co-administrators of the plant.

A consequence of the approach chosen in this book is that it gives no over-all picture of the grievance procedure. This state of affairs is increased by the

[1] The Impact of Collective Bargaining on Management, p. 692.

fact that legal writers tend to devote themselves largely to obscure problems and various unresolved questions.

Only the grievance procedure is treated. The judicial stage following an unsuccessful handling of a dispute in the grievance procedure falls mainly outside the framework of this book. Rules related to the judicial stage—i.e. litigation before the Labour Court or by means of arbitration — will also be taken into consideration when they are of direct impact on the grievance procedure. The best example is the statutory rule barring the Labour Court from trying a case before the parties have observed the agreed-upon grievance procedure or the statutory obligation to negotiate.

Traditional legal vocabulary is used when discussing procedural problems connected with the grievance procedure. In doing so, the author is not implying that the grievance procedure is "legal" to any specific degree. But the grievance procedure is a system set up for handling legal disputes and it has adopted many rules similar to those followed by society when handling disputes in its courts. To give only a few examples, most grievances are to be processed in successive steps, time limits are spelled out for the initial presentation of a grievance and for its processing higher up in the grievance machinery—in both cases at the risk of losing the possibility to raise the claim again—and rules are given as to how a grievance shall be presented. These and many other rules fulfil functions similar to those fulfilled by rules in connection with court litigation. Consequently, terms related to court litigation can adequately be used to denote corresponding out of court dispute settlement procedural rules. The vocabulary does not serve the purpose of equalizing the grievance procedure provisions with court litigation rules but to point out the basic similarity in aims and objectives.

This study draws its material from many sources. Statutes and court rulings are heavily relied upon. This is easily understood, given its strictly legal—i.e. predominantly normative — character. To a large extent the book is based on private material, i.e. collective agreements, rules and regulations of labour and management associations and recommendations of the parties to collective agreements on the proper implementation of the agreement. By far the greatest part of the Swedish labour market—including both the private and the public sector—are covered by master agreements on grievance handling. There are in all 20 grievance procedure master agreements in force at the present time. The most important of these is the agreement between the Swedish Employers' Confederation (SAF) and the Confederation of Swedish Trade Unions (LO), known as the Saltsjöbaden-agreement, concluded in 1936 and amended on various occasions.[2]

This agreement has been adopted by most national worker-unions and is part of their nation-wide agreements. It has also served as a model for most

[2] This agreement is available in—among other languages—English. For this and other documentary material related to the private sector of the labour market, cf. 'Documentation' edited by the Swedish Employers' Confederation (SAF), Stockholm.

of the remaining master agreements.—Unionized white-collar employees and professionals are virtually all covered by master contracts.—Some important workers' unions—i.e. in the building and transportation trades—have decided not to adopt the applicable Saltsjöbaden-agreement mainly because of the far-reaching peace-obligation written into the agreement. In collective agreements not covered by master agreements a vast variety of grievance procedural provisions can be found. Broadly speaking, however, there is a large consistency not only between the various master agreements but also among the agreements outside the coverage of the master agreements. Radically different approaches to the ways and means of handling grievances cannot be found.

Chapter 1. The Goals of the Grievance Procedural System

Various goals are pursued in the systematic processing of grievances. These are briefly examined in chapter 1. Three goals can reasonably be classified as meta-goals (supra-goals), i.e. to faciliate conciliation between the parties, to further peaceful settlements and to provide the parties with an opportunity to assess if the merits of their own position to the dispute warrant litigation before the Labour Court.

Some goals of lower priority can also be observed. One is to get disputes settled quickly once they are raised. Closely related to this goal are the rules that encourage disputes to be raised or appealed against within short time limits at the risk of their being barred from any further handling in or out of court. Another goal is to make sure that solutions are based on a good investigation into the factual and contractual aspects involved in the dispute. A third is to screen grievances that might otherwise have gone to court. Finally, rules of res judicata aim at forcing the parties to handle each dispute once and for all and to free the parties from their seemingly unlimited statutory obligation to enter into negotiations time and again over the same dispute.

It is pointed out that this goal structure is not consistent. One example is that the desire for peaceful settlement of a dispute will collide with the aim that the parties shall try to solve their disputes by themselves when one party has taken to a violent action to promote his position. Another example is that the wish to reach a quick settlement will often collide with the wish to base any settlement on a thorough investigation on the merits of the dispute. Rules of res judicata can come into conflict with the self-healing aspect of the grievance procedure.

Chapter 2. The scope of the grievance procedure

What is the subject matter of the grievance procedure? This question is raised in chapter 2 and discussed from various points of view.

First, the applicable statute and the collective agreements are surveyed. According to the statute, parties are bound to negotiate about terms and

conditions of employment and about other questions concerning the relationship between employers and employees. The grievance provisions generally use similar expressions. All grievance procedures contained in master agreements include disputes over right as well as disputes over interests,[3] though they exclude procedures for negotiating new contracts. Under grievance provisions outside the area covered by master agreements, the grievance procedure is in most cases open to all disputes but not a few agreements limit the scope of the grievance procedure to disputes over rights.

When asked to decide whether the grievance procedure covers a specific subject matter, the Labour Court in virtually all cases is bound to look for guidance only in the collective agreement itself. Sometimes the court has also relied upon the implicit goals of the grievance procedure. However, the court cannot refer to the scope of the statutory obligation to negotiate as disputes in specific cases over the implementation of the statute can be brought to the court only by using a lengthy detour. This means that conflicts between the statutory and the contractual obligation to negotiate are rarely tried. If—and this seems to be a common feature, especially within the field of management's right to manage the firm—the contractual obligation is limited compared with the statutory obligation, the contractual obligation normally sets the limits of the day to day negotiation activities. This is so despite the fact that the statutory obligation cannot be limited by agreement between the parties. But the agreed-upon grievance procedure is open only to subject matters covered by the grievance procedure provisions. Negotiations in accordance with the rules laid down in the statute are very rare between parties to a collective agreement.

Must there be a formal "dispute" or can any question be raised in the grievance procedure? The grievance provisions without exception talk about "disputes" or "differences of opinion" as the subject matter of the grievance procedure. This has been held by the Labour Court to imply that something must be 'unsettled or otherwise not resolved', the purpose of the negotiation being to reach a settlement or resolution. This requirement is not met when the aim is to check how the other party is applying the collective agreement. Nor is it met when the purpose is to confirm an obligation that the other party does not deny but fails to honour. It is met, on the other hand, even though one party asserts that the claim is not founded upon the collective agreement when the other party in good faith asserts that it is. It is also met even if one party claims that his position is obviously right.

[3] This widely used distinction in Sweden corresponds to the distinction made by the US Supreme Court in Elgin, Joliet & Eastern Ry Co. v. Burley, 325 U.S., 711, 723 (1944).

Chapter 3. The Parties to Grievance Negotiation

In this chapter the question is who is obliged to negotiate with whom. The most interesting question in this connection is the role of the individual employee. As questions relating to the individual are examined all together in chapter 14 the role of the individual is not dealt with.

The statutory right to bargain with the employer is vested with unions only. On the other hand, all unions are entitled to negotiate with an employer. This is so regardless of the number of its members at the plant, provided there is one, and regardless of whether another union has obtained a collective agreement with the employer.

Problems have arisen when the collective agreement has been signed between an individual employer and the local branch of a national union but the grievance provision foresees grievance negotiations between the national unions of employers and employees respectively. One problem is whether the national unions are obliged to negotiate under such an agreement if asked by the parties to the contract or as a condition for taking the dispute to litigation. The answer is No. On the other hand, the national unions are entitled to negotiate on grievances arising out of the contract if they choose to do so. Another problem is whether either of the national organisations is obliged to negotiate with the party to the contract at the opposite side and vice versa. Both questions are answered in the negative.

In contracts signed by employers who are not members of an employers' association the grievance procedure provision often stipulates negotiations on the national union level as well. Is the employer obliged to enter into negotiations with the national workers' union if asked to do so after negotiations at the local level have failed to produce a settlement? In many cases an obligation to that effect is expressly spelled out in the contract but what if that is not the case? In the event that the employer has signed the contract with the national union, the contractual parties are probably obliged to negotiate before going to court. If, on the other hand, the contract is signed with a local branch of the national union it is by no means sure that the same rule applies. It is held, however, that the same rule should be applied.

If a dispute arises between a union and an employer who are not linked together either by a collective agreement or by the grievance procedure provision in an independent master agreement, the parties nevertheless are bound to negotiate before resorting to litigation. Such negotiations are to be performed in the statutory form.

Chapter 4. What does the Obligation to 'Negotiate' Signify?

Chapter 4 deals with the content of the obligation to negotiate. What sort of activity is required by the parties to fulfil their obligation to 'negotiate'?

In the first place the obligation to negotiate does not compel the parties

to reach an agreement. If an oral agreement has been reached there is no obligation to have the agreement embodied in a written contract, collective or other.[4]

How far are the parties obliged to go in order to reach a agreement? The parties have a reciprocal obligation to 'contribute towards carrying the negotiations forward' by entering into 'negotiations on the merits of the dispute'. This obligation is fulfilled, however, when each party has stated his position and his reasons in a clear way and has given the opposite party the possibility to do so as well. When stating their reasons the parties seem to be bound to refer to ultimate as well as evidentiary facts. The contractual obligation of either party to negotiate is fulfilled even if the other party has not taken care of the opportunity offered to him. Also, the obligation is fulfilled even though either party has no intention of reaching an agreement.

The obligation to enter into 'negotiations on the merits of the dispute' does not contain an obligation to enter into negotiations of 'desirable completeness from an objective point of view'. However, the Labour Court has found it within its discretional powers to remand the parties to further negotiations if it considers that negotiations have been insufficient but the court has used its powers with caution.

Clearly, the content of the obligation to negotiate on grievance disputes is very modest indeed. It would be reasonable to assume that there is a moral obligation to go beyond the minimum limits drawn up by the Labour Court. For example, the parties may be held to engage in negotiations in good faith by putting forward a proposal that might be acceptable to the other party.[5]

Some Labour Court rulings seem to indicate that the court might be in the process of widening the minimum requirements. The court has distinctly indicated that a party may be obliged to give an answer on the merits of the position taken by the opposite party. By imposing such an obligation on the parties, a third element would be introduced hereby transforming what in fact could be two monologues into something of a dialogue. A real dialogue would occur if both parties were held to express their opinions on the position of the opposite party. An exchange of answers on the merits would be required.

Chapter 5. Exemption from the Duty to Negotiate

Chapter 5 deals with two situations when either party is relieved of his obligation to negotiate. This occurs when the opposite party fails to fulfil

[4] The ruling by the Labour Court that there is no obligation to sign a collective agreement even though agreement has been reached on all substantive issues is under examination by the European Commission of Human Rights. It is claimed that this ruling—though perhaps conforming with Swedish law—is contrary to the European Convention on Human Rights.

[5] Cf. Edlund, Tvisteförhandlingar, p. 71.

his obligation to negotiate. To some extent, it also occurs when the opposite party has resorted to some kind of violent industrial action to settle the dispute.

If one party, duly summoned to the negotiation table, fails to answer the summons, the other party is relieved of his obligation to negotiate or is deemed to have fulfilled his obligation to negotiate. He is consequently entitled to proceed to the next step in the grievance procedure or to go to litigation if the failure has occurred at the last step in the grievance procedure. This effect also occurs when the opposite party is present but fails to fulfil his obligation to enter into 'negotiations on the merits' of the dispute. The failure must be a serious one, however. The exemption is in force only as long as the opposite party is in default. The non-failing party has to proceed to the next grievance step or to litigation while still met with refusal to negotiate. Otherwise the obligation to negotiate revives.

The reason for not negotiating 'on the merits of the claim' is irrelevant. Damages can be reduced if the party acted in good faith on the presumption that he was not obliged to negotiate.

When either party resorts to some kind of direct, violent industrial action—i.e. strike, lock-out, boycott or some similar action—the peaceful settlement machinery has been disrupted. This gives rise to the question whether the whole machinery can be set aside. This question has been vividly discussed in Sweden and it is therefore examined at some length. A closer scrutiny reveals that the question has many, sometimes complicated, aspects.

In order to answer the question put forward is is necessary to split it into two questions right from the start. One question is if the industrial action sets aside the obligation to negotiate about the underlying dispute that the action is intended to settle. Another question is whether there is an obligation to negotiate about the character and consequences of the industrial action in itself before bringing that issue to litigation.

After some lengthy discussion regarding the first question the following conclusions are arrived at. The obligation to negotiate about the under-lying dispute is in force before and after the action. During the action duty is suspended, provided that the injured party in good faith believes that the action is illicit.

Regarding the obligation, if any, to negotiate about the character and consequences of the industrial action the discussion ends with the following conclusions. The newly (1974) enacted Law on Labour Litigation expressly exempts the injured party from any obligation to negotiate while the action is going on. This exemption is valid when the action is over as well. In both cases the injured party can resort to litigation immediately. Is is held, however, that the injured party must act in good faith when asserting that the industrial action is illicit.—If a party is threatened by an industrial action he can temporarily suspend the outbreak of the action by asserting that the under-lying dispute is one that rules out industrial action by either party. But if the

parties agree on the nature of the under-lying dispute but disagree on whether the projected action is an unlawful industrial action or a lawful one, what then? It is held that the threatened party has a duty to negotiate about the action before going to court.

In a final section of the chapter another much debated question is considered. The debate deals with the question as to whether the officially appointed labour mediators can or should intervene when an illicit industrial action over a dispute of rights is going on. The mediators generally refuse to do so unless called upon by both parties. After examining the applicable statutes the author comes to the conclusion that the mediator is entitled to intervene at his own discretion. Whether he should do so is another matter. The author does not discuss this matter in detail. He expresses the opinion, however, that the mediator should not intervene if by doing so he risks creating an impression that society does not repudiate the action.

Chapter 6. Grievance Meetings and Negotiation Procedure

Chapter 6 deals with a variety of questions related to how negotiations are started, carried out and closed.

There are few forms prescribed for starting a grievance dispute procedure, strictly speaking only one. This one requirement is that grievance negotiations must be expressly asked for. Informal discussions are not necessarily grievance negotiations. In fact, informal discussions can go on for very long periods of time and still not be regarded as grievance negotiations in the legal sense. There are no other forms prescribed as to what the summons must contain as a minimum in order to oblige the receiver to attend the meeting but any short-comings in the summons will be to the disadvantage of the sender. The summons is of importance in many connections which means that there are strong reasons to be careful and provident when issuing it.

The grievance provisions generally provide rules for ways to close negotiations. It is always possible for either party to close negotiations unilaterally. As the exact date of termination is relevant for contractual time limits it is of importance to observe exactitude.

How are the parties supposed to behave when sitting at the negotiation table with regard to procedural accuracy in presenting what the negotiation is all about? Grievance procedure provisions are silent in this respect but the Labour Court has been faced with questions of this kind in some cases. The court's rulings reflect a fairly strict view on what the parties have to do. Both parties have to refer to—not just mention—all ultimate facts in support of their demand in the case. All ultimate facts or any modification that—if undertaken—would not transform the dispute into a new case, must be referred to at the risk of preclusion when the agreed-upon time limit to appeal has elapsed. When the case has been appealed and new ultimate facts or modifications are referred to at a higher step in the grievance procedure or

at the Labour Court, the case can be remanded for renewed negotiations at the lower step. It is pointed out that it cannot be said for sure to what extent the court's rulings reflect actual practices in the grievance procedure.—A variety of questions in connection with the court's ruling are discussed. Various proposals are made on how to give the parties sufficient possibilities for tactical dispositions in the negotiations without losing too much procedural correctness and exactitude.

Grievance provisions as well as the relevant statute lack rules on evidence. However, the Labour Court has had to decide on numerous occasions various situations related to the burden of proof. Many rules have been established for trials before the Labour Court. Do these rules apply to the grievance procedure as well? This is an open question but it is pointed out that there are many good arguments both in favour of integrating rules as part of the obligation to negotiate objectively on disputes and against doing so. Introducing rules would vastly effect the balance of power in the grievance procedure as the employer would lose much of his present predominant position.

It is not uncommon that collective agreements spell out an obligation for the employer to submit his files and records to union investigation on specific matters or to produce all relevant material on the matter to the union. Failure to observe such clauses constitutes a breach of the contract but has nothing to do with the obligation to negotiate or grievances.

The grievance provisions, on the other hand, contain virtually no rules about material and data of interest as evidence. It is discussed at some length whether the parties have a right to obtain evidence from the opposite party either by collecting it or by subpoening the opposite party to produce it. At present there are only rather scant possibilities to do so. This leaves the union in a difficult position as most evidence is under management control. However, as part of the obligation to 'negotiate on the merits' of a dispute each party is obliged to *mention* his evidence but he is not obliged to present that evidence. Nor is he obliged to submit the evidence to the opposite party for scrutiny.

It is suggested that a general obligation—on demand—to produce documents etc. of value as evidence should be made part of the obligation to 'negotiate on the merits' of disputes.

Most grievance provisions stipulate that minutes be drawn but they rarely specify what the minutes should include. In many cases the parties agree not to keep minutes. This practise should be viewed in the light of the purpose of drawing minutes at all. The main purpose is to produce evidentary material for later use at higher steps in the grievance procedure or in court proceedings.

Chapter 7. Steps in Grievance Procedure

The vast majority of grievance provisions spell out a two step procedure, 'local' and 'central' negotiations. Local negotiations are held between plant

management and the plant union 'club' at the plant where the grievance originated and central negotiations between the national unions of the employer and the employee respectively. Corporations often set up internal multi-step procedures but there is little knowledge about these procedures. Negotiations are expected to follow the hierarchic structure within the national unions. This means that national unions shall not deal directly with the parties at plant level and vice versa.

The Labour Court has seen it within its powers to remand disputes for further negotiations. This power extends to many situations. A common denominator for remand seems to be that there would be an undesirable gap between, on the one hand, a judgement and the premises it were to be based on, and on the other hand the negotiations that have taken place. However, the Labour Court does not remand when negotiations fulfil the minimum requirements of the duty to negotiate. Some specific reason has to be added. One example is that the Labour Court has taken a stand-point on some relevant issue alien to what the parties expected and subsequently alien to the line along which negotiations were held. The Labour Court remands sua sponte.

The Labour Court has never ruled on the possibilities to remand within the grievance procedure. It is common knowledge that disputes sometimes are remanded by the national unions even though no grievance provisions expressly permit it. Given this custom among the national unions is seems certain that the Labour Court would accept to remand a dispute from the national to the local step in some circumstances.

If the parties fail to reach a joint agreement on the local or on the national level either party can appeal the case to the next step, i.e. to the national level or to the Labour Court. If an agreement was reached but either party on second thoughts deplores having gone into it, he cannot appeal. Agreements are binding upon those who have concluded them. National unions are not obliged to enter into central negotiations just because one or both of the parties at the first grievance procedure step appeal.

Chapter 8. Sanctions for Breach of Duty to Negotiate

If a party fails to observe his contractual duty to negotiate he has broken the collective agreement and is liable to damages. These damages include financial as well as non-financial damage. The injured party is freed of his obligation to negotiate when the other party defaults. He can appeal the dispute thereby depriving the other party the possibility to demand negotiations. This is a kind of 'procedural sanction'.

If the injured party wants damages he has to observe the time limits in the grievance provision. Some intricate problems can arise in this connection.

Chapter 9. Grievance Representatives

The parties can choose their grievance representatives freely. There are no rules on the qualifications of grievance representatives. The selection of employee' representatives is in the hands of the union.

The competence of bargaining representatives with regard to the union they represent is primarily judged in accordance with generally prevailing rules of Swedish civil law.[6] Of particular interest to establish is whether there are any specific rules of competence for grievance representatives. Many arguments can be said in favour of conferring upon grievance representatives a wider competence than labour bargaining representatives generally have. Some Labour Court rulings indicate that this is exactly what the court has done. It is held that these holdings constitute a rule with only limited exceptions to the effect that both parties have to be present with representatives competent to settle the dispute when a local grievance meeting has been asked for in due form. The same rule should apply to grievance meetings between representatives from national unions. Failure to observe the rule should have the consequence that the duty to negotiate has not been fulfilled.

Labour union grievance representatives face the possibility of retaliatory actions from management. What protection do they enjoy? By statute they are protected against any retaliatory actions taken by management. However, up to 1974 the injured representative has had to go to court to challenge management actions. At court he has to make it likely that the action taken by management was caused by his grievance performance or was taken as a preventive measure. In the future these rules will apply foremost to temporary non-registered union representatives. With regard to the majority of representatives, i.e. representatives registered by the union with the employer, new statutory rules have been adopted in 1974. These rules considerably increase the protection given to union representatives. No alteration in working conditions can be taken without prior notice to the union. If the proposed alteration is contested by the union it cannot be put into effect until it has been approved by the Labour Court (or by means of arbitration).

Privileges have increasingly been accorded by management to union representatives within the plant. In 1970 a master agreement on the rule of blue collar shop stewards was concluded between SAF and LO, the top employer' and employee' organisations in the private sector. The agreement was followed by some seven other similar agreements covering the private as well as the public sector. The adoption in 1974 of the Law on Employee' Representatives has changed the picture considerably. The agreements have largely become obsolete. The statute—covering the whole labour market—private as well as public, blue-collar as well as white-collar and professional employees—also represents a turning point with regard to the attitude taken by society to union work. Previously such work was considered mainly a private matter for one

[6] The statutory competence conferred upon union representatives to represent individual members is discussed in chapter 14.

pressure group among others. The 1974 statute has turned union work into a public interest. Unions are not only a pressure group 'but co-builders of society as well'. In accordance with this attitude union representatives are accorded far-reaching privileges.

Sweden has ratified the Convention (No. 135) concerning Protection and Facilities to be afforded to Workers' Representatives in the Undertaking, adopted in 1971 by the International Labour Organisation.

Chapter 10. Grievance Negotiation Costs

Grievance costs can be dealt with briefly. Until recently each party has had to pay his own expenses. Only in case either party has failed to fulfil his duty to negotiate objectively can he be imposed to pay grievance expenses to the opposite party.

Increasingly, management accepted to pay employee' representatives in the plant their ordinary salary when they were doing union work with direct impact on the plant. The 1970 et seq. agreements generalized, enlarged and put these practices into written contractual obligations. The agreements were based on the traditional idea that grievance work—all union work, in fact—should be paid by either side unilaterally. The 1974 Law on Employee' Representatives has considerably increased the financial assistance by management to employee' representatives. Employee' costs for grievance handling will to a very great extent be met by management. The statute has abandoned the traditional idea of cost distribution. Union work within the plant is considered part of ordinary administrative expenses.

Chapter 11. Legal Consequences of Grievance Decisions. Res Judicata

The effects of grievance settlements are discussed in chapters 11 and 12. Chapter 11 deals with the binding force in terms of res judicata that can be attached to grievance decisions. Swedish law distinguishes between 'negative' (or 'procedural') effects and 'substantial' (or 'prejudical' alternatively 'positive') effects.[7] The negative effect means that a judgement is a bar to further litigation on the same claim whereas the substantial effect 'denotes its binding force in a subsequent action in which the claim is not the same'.[8] The 'substantive effect relates exclusively to the definite status of a prior judgement order' but not to 'findings made by the court in arriving at its ultimate conclusion'.[9]

The question discussed in chapter 11 is whether any effects similar to the res judicata binding force are to be attached to grievance decisions.

[7] Cf. Ginsburg & Bruzelius, p. 306 et seq.
[8] Ibidem, p. 308.
[9] Ibidem, p. 309.

The applicable statute does not deal with the question. At first sight, grievance procedure provisions do not either. On closer investigation, it becomes clear that the time limits generally to be found in grievance provisions must be construed to include an effect of res judicata type. The provisions offer no possibility to uncover the precise content of this binding force. Rulings by the Labour Court permit some fairly precise conclusions, however.

Binding force is attached to grievance decisions. The binding force arises when three conditions are met. First, grievance negotiations must have been held, second, they must have been closed in due form and, third, the time limit for appeal must be over. Whether the negotiations have ended in a joint agreement or by unilateral decision by either party is irrelevant. However, the binding force on most occasions can be set aside by a mutual agreement between the parties.

The binding force has primarily a negative effect. The duty to enter into further negotiations has expired once the binding force comes about. The negative effect covers the same dispute (claim) that was previously submitted to negotiations but not disputes over the interpretation or application of the decision reached at previous negotations.

It has just been stated that the negative effect covers the same claim as was previously treated in the grievance procedure. Now, what exactly are the dimensions of the claim? This is an extremely complicated matter. It is not discussed in detail, with the exception of some situations of specific relevance to the grievance procedure. It is pointed out, however, that it seems likely that the Labour Court on the whole will look upon this matter with the Swedish Code of Judicial Procedure as a model. It is held that, within specific limits, the negative binding effect can be extended to disputes over the interpretation of the collective agreement as well.

The binding force also includes the substantial effect.

Chapter 12. Other Legal Consequences of Grievance Decisions than Res Judicata

Grievance settlements cannot serve as bills of execution. This is true even if the settlement has been reached by joint agreemnt and is incorporated in full in duly verified minutes.—Private bills of execution are rare in Sweden. It is argued that joint grievance agreements could be added to their number under certain circumstances.

Are grievance settlements binding precedents? If the previous settlement was a joint one of the parties can generally set aside the principles expressed in it by joint agreement. If the grievance decision was unilaterally arrived at by either party — generally the employer—it is not binding upon him in the future as a precedent.

Chapter 13. Time Limits

Virtually all grievance provisions contain time limit rules. These rules are of three different kinds. First, time limits are laid down for the initial presentation of grievances. These rules are generally twofold. They prescribe a maximum time limit of generally two years to present a grievance beginning when the disputed occurrence took place. But they also prescribe a considerably shorter time limit—generally for months—beginning when the union got to know about the grievance. The time limits are applicable simultaneously. —Secondly, the grievance provisions contain time limits to appeal local grievance decisions to the national union level—generally two months—and time limits to appeal national grievance decisions to the Labour Court—generally three months.

The time limit rules are drawn up as rules regarding standing to negotiate and to litigate. The rules serve a twofold purpose. They are time limit rules and they decide on the standing to negotiate.

What claims are subject to the time limit rules? On the whole the rules look only to disputed claims to rights accrued in the part. This generally means that both parties should have performed before time limit rules can be applied. But what if either party—in most cases the employer—makes and announces a decision regarding his future application of the collective agreement to some specified issue? Should time limit rules be applied as from the date the announcement is made or from the later date when the annonunced application is first put into effect? With reference to some Labour Court rulings it is held that only the date of putting into effect the announced interpretation is of interest.

What actions can be taken to preserve a claim? The grievance provisions often prescribe that the act necessary to preserve a claim is to ask for negotiations. This means that the summons to negotiations is of decisive importance in this connection. In order to preserve the claim the claimant must also press for negotiations to start. Which is the scope of preservation of the summons? Evidently, the broader the summons the larger the scope of preservation. The dimensions of the binding force of grievance settlements mark the minimum boundaries of the scope of preservation of the summons. But is seems possible to go beyond these dimensions in certain situations. This is true especially when the dispute is about the continuous application of the collective agreement on a definite issue but only few out of many specific cases are cited in the summons.

Very often grievances refer to the continuous application of the collective agreement by the employer. This generally means that new claims arise all the time. How are time limits to be applied? Various possibilities are available. One possibility is to look upon the continuous application as a unity to which time limit rules should be applied simultaneously regardless of when any particular act took place. In this case time limit rules can either be applied at the start of the contested application of the agreement or at the end of it.

The first alternative must be ruled out. This alternative will have the totally unacceptable consequence that actions in accordance with the contested interpretation will be barred when the time limits have been passed. Neither can the second alternative be accepted. This alternative would permit claims based on actions both in the distant and near past to be raised if one claim is raised within the time limit of the last action taken in accordance with the disputed interpretation. Thus, simultaneous barring by time limits must be completely ruled out in favour of successive barring. Each individual action should be considered separately.

Can the right to assert that a claim has been barred by time limits be lost or waived? It is a matter of course that it can be expressly waived.

In fact, even the non-assertion of barrying by time limits is a waiver. The most common way to lose the contractual right to assert barring by time limits is to enter into negotiations on the merits of a claim. It is held, however, that either party can preserve his right to assert barring by time limits when he enters into such negotitions provided that he expressly makes a reservation to that effect.

What are the legal consequences of barring by time limits? It has already been made clear that the primary consequence is that the aggrieved party can no longer summon the other party to negotiations or to the Labour Court. The claim is 'dead'. But is the claim completely 'dead'? Yes, with only very limited exceptions the claim is completely 'dead'. Most important is that the claim cannot be used for the purpose of set-up.

Some collective agreement totally lack time limit rules. In such cases the statute on time limits is applicable. The same is true whenever the contractual time limit rules are not absolutely binding. In such circumstances a breach of the rules will make the offender liable to damages but will not affect his possibilities to raise the claim.—The statutory time limit is ten years.

Various questions related to the burden of proof arises in connection with the time limit rules. These questions are discussed at some length.

Chapter 14. The Role of the Individual

The role of the individual employee—and to some extent the individual employer—is difficult to ascertain. A number of questions arise when the relationship between union and member is closely examined. The starting point is simple enough. The union concludes the collective agreement. The agreement is binding upon the member. Grievance provisions form part of the agreement. According to virtually all grievance procedures the individual member has no standing to negotiate in the grievance procedure.

The first question with regard to the relationship between unions and their members bears on the right of unions to represent their members in the grievance procedure and before the Labour Court. The crucial question is to establish the dimensions of competence conferred upon unions to settle mem-

bers' grievances. This question is studied in detail. With reference to individual rights claimed to have vested in the past there is no statutory competence at all to dispose of the claims without consent of the member. The union has a standing to negotiate and litigate such claims but this particular competence must be kept apart from the statutory competence to dispose on the merits of a claim. On the other hand, the union has the exclusive right to interpret the agreement. Joint interpretations of the parties to the agreement are binding upon the members. Is it possible to draw a distinct and unambiguous line between interpretations of the agreement and disposals of rights accured? On closer investigation it becomes clear that this is not the case. Broadly speaking, a settlement cannot be accepted as an interpretation of the agreement whenever it is based upon—wholly or predominantly—an assessment of non-quantitative factors. Any interpretation, furthermore, has to be unambiguous.

Individual members have no standing to use the grievance procedure. Of course, informal discussions can take place between management and employees. In a very limited number of collective agreements such informal discussions have been classified as negotiations in the contractual sense. If the union refuses to represent the member in the grievance procedure, no negotiations will take place before litigation.

Unions have a statutory right to represent their members before the Labour Court. If the union declines to litigate a member's grievance, the member can go to the Labour Court himself. But what if the collective agreement has arranged for arbitration instead of litigation before the Labour Court? First, it is noted that members are bound by the arbitration clause. Members cannot prevent their union from calling for arbitration even though members may prefer their claims to be tried by the Labour Court and members are bound by the arbitration award. Do members have a standing to litigate before the arbitration board when their union declines to represent them? If the agreement entitles them to that effect, members are bound to take their claim to arbitration though the arbitration clause may have to be modified to protect the individual. It is held that litigation before the Labour Court is to the advantage of the individual. Obscure contract clauses should be interpreted with this in mind.

Contractual time limit rules are binding upon individual members. A number of questions arise when these rules are applied on members. The reason for this is that the time limit rules are written to suit the need of management and unions. Adaptations must be made in order to ensure the individual members a fair chance to assert his claims when his union does not want to represent him.

What duty do unions have to represent members in the grievance procedure and before the Labour Court? It is held that unions do have a considerable duty to represent members at local negotiations though the union should be entitled to take a rather passive stand when it believes that the claim is

unwarranted. The same should apply to situations where members have conflicting interests. Whereas a member-oriented principle should apply to local negotiations, a collective-oriented principle should apply to negotiations at the national level. At this level the duty to negotiate member grievances should essentially be at the discretion of the union. Undoubtedly, the union has no duty to litigate members' claims.

The position of non-unionized employees as well as employees organized in a union other than the one that holds the contract, is discussed in a final section of chapter 14. These employees are not legally bound by the collective agreement. The most important question with regard to these employees is to ascertain to what time limits rules their claims are subjected. It is stated that the time limit rules of the collective agreement must be applicable. The great importance of the time limit rules makes it quite unlikely that the employer would have accepted any other rules than the ones contained in the collective agreement if the matter had been raised when the employee was hired.

Källor och litteratur

I. Opublicerat källmaterial

Högsta domstolen. Beslut SÖ 220/74 i ärende Ö 36/73.

Sveriges Verkstadsförenings arkiv

a) Besöksrapporter 1967—1969. Rapporter från besök vid eller samtal med medlemsföretag, upprättade av personal vid Verkstadsföreningens kretskontor.

b) Rapporter 1967—1969 från lokala förhandlingar vid vilka representant från Verkstadsföreningens kretskontor deltagit.

Tingsrätten i Malmö. Dom DT 1973/74 i tvistemål T 1967/71 vid avdelning 6: 5.

II. Utredningsbetänkanden

Betänkande och förslag afgifna af den för behandling af frågan om förliknings- och skiljenämnder i tvister mellan arbetsgifvare och arbetare i nåder tillsatta komité. Stockholm 1901, ingår i Riksdagstrycket för år 1903.

Utkast till lag angående ideella föreningar enligt nådigt uppdrag avgivet av O. H. Arsell. Stockholm 1919.

SOU 1935: 18 Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal, avgivet av inom socialdepartementet tillkallade sakkunniga (Kommittén angående privatanställda). Stockholm 1935.

SOU 1935: 65 Betänkande om Folkförsörjning och Arbetsfred. Del I Förslag. Stockholm 1935.

SOU 1935: 59 Betänkande med förslag till Lag om förenings- och förhandlingsrätt, avgivet av inom socialdepartementet tillkallade sakkunniga (Kommittén angående privatanställda). Stockholm 1935.

SOU 1938: 43 Processlagberedningens förslag till ny rättegångsbalk. I Lagtext. Stockholm 1938.

SOU 1949: 17 Betänkande med förslag till lag om registrerade föreningar m. m. avgivet den 12 april 1949 av inom Kungl. Justitiedepartementet tillkallad utredning. Stockholm 1949.

SOU 1960: 10 Statstjänstemännens förhandlingsrätt. Betänkande avgivet av 1965 års Förhandlingsrättsutredning. Stockholm 1960.

SOU 1963: 51 De offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt. Lagförslag utarbetade inom Civildepartementet. Stockholm 1963.

SOU 1967: 3 Utsökningsrätt VI. Arbetsgivares kvittningsrätt. Förslag av lagberedningen. Stockholm 1967.
SOU 1971: 15 Förslag till aktiebolagslag m. m. Betänkande avgivet av aktiebolagsutredningen. Stockholm 1971.
SOU 1972: 86 Bättre arbetsmiljö. Delbetänkande avgivet av arbetsmiljöutredningen. Stockholm 1972.
SOU 1973: 7 Trygghet i anställningen. Betänkande avgivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. Stockholm 1973.
SOU 1973: 56 Trygghet i anställningen. 2. Betänkande avgivet av Utredningen rörande anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. Stockholm 1973.
SOU 1974: 8 Rättegången i arbetstvister. Slutbetänkande av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. Stockholm 1974.

III. Föreningsstadgar

Handelstjänstemannaförbundet. Program och stadgar gällande från 1 januari 1971.
Jurist- och Samhällsvetareförbundet. Stadgar fastställda 1969 och reviderade 1971.
Landsorganisationen i Sverige. Stadgar 1972.
Landsorganisationen i Sverige. Normalstadgar för till Landsorganisationen i Sverige anslutna förbund 1972.
Lärarnas riksförbund. Stadgar fastställda 1970.
Statstjänstemännens Riksförbund. Stadgar fastställda 1971.
Svensk Pilotförening. Stadgar med ändringar senast 1973.
Svenska Arbetsgivareföreningen. Stadgar med ändringar senast 1964.
Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp. Stadgar antagna 1963.
Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Stadgar gällande från 1970.
Svenska Fabriksarbetareförbundet. Stadgar gällande från 1972.
Svenska Industritjänstemannaförbundet. Stadgar gällande från 1970.
Svenska Kommunalarbetareförbundet. Stadgar 1974—1978.
Svenska Kommunförbundet. Stadgar efter revidering 1971.
Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Stadgar gällande från 1970.
Svenska Transportarbetareförbundet. Stadgar gällande från 1970.
Sveriges Akademikers Centralorganisation. Stadgar med ändringar senast 1972.

IV. Avtal och avtalskommentarer

A. Huvudavtal

(Avtal som ej längre gäller har satts inom parentes.)

Avtal på den privata arbetarsektorn

Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige, 1938. Citeras Slottsbacksavtalet. (Avtal 1)

Huvudavtal mellan Kooperativa Förbundet och Landsorganisationen i Sverige, 1946. (Avtal 2)

Huvudavtal mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Svenska Bokbindareförbundet, Svenska Litografförbundet och Svenska Typografförbundet, 1970—1980. Citeras Grafiska huvudavtalet. (Avtal 3)

Avtal på den privata tjänstemannasektorn

Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen
och Svenska Industritjänstemannaförbundet, 1957 (Avtal 4)
respektive Sveriges Arbetsledareförbund, 1959 (Avtal 5)
respektive Handelstjänstemannaförbundet, 1965 (Avtal 6)
respektive Sveriges Civilingenjörsförbund, 1969 (Avtal 7)
Dessa fyra huvudavtal citeras "de privata tjänstemannahuvudavtalen" eller "tjänstemannahuvudavtalen".

Huvudavtal mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Svenska Journalistförbundet, 1970—1980 (Avtal 8)
Citeras Journalistavtalet.

Huvudavtal mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation och Svenska Industritjänstemannaförbundet, 1966. (Avtal 9)
Detta avtal har biträtts på arbetsgivaresidan av Byggfackens Produktions AB och Riksbyggen AB samt på tjänstemannasidan av Sveriges Arbetsledarförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund.

Huvudavtal Sveriges Kooperativa och Allmännyttiga Bostadsföretags Förhandlingsorganisation och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund samt Sveriges Civilingenjörsförbund. (Avtal 10)

Avtal på den offentliga arbetarsektorn

(Ramavtal angående allmänna bestämmelser för arbetstagare, som icke är tjänstemän, mellan Statens avtalsverk och Statstjänarkartellen. Citeras Ramavtalet.) (Avtal 11)

Förhandlingsordning mellan Svenska Landstingsförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundet, 1965. Citeras LFO. (Avtal 12)

Förhandlingsordning mellan Svenska Stadsförbundet och Svenska Kommunförbundet samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, 1965. Citeras FOK. (Avtal 13)

Huvudavtal mellan Försäkringskassornas Förhandlingsorganisation och Försäkringsfunktionärernas Förbund, 1965. (Avtal 14)

Huvudavtal mellan Statsföretagens Förhandlingsorganisation och Landsorganisationen i Sverige, 1970. (Avtal 15)

Avtal på det offentliga tjänstemannaområdet

Huvudavtal mellan Statens Avtalsverk samt Statsanställdas Förbund, Statstjänstemännens Riksförbund SR, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Tjänstemännens Centralorganisations Statstjänstemannasektion, 1973. Citeras "statliga huvudavtalet". (Avtal 16)

(Huvudavtal mellan Statens Avtalsverk samt Statstjänarkartellen, Statstjänstemännens Riksförbund, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Tjänstemännens Centralorganisations Statstjänstemannasektion, 1965. Citeras Slottsbacksavtalet.) (Avtal 17)

Huvudavtal mellan Landstingens centrala lönenämnd, Svenska Kommunförbundet och Svenska Stadsförbundet samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Tjänstemännens Centralorganisation, 1965. Citeras Kommunala Huvudavtalet (KHA). (Avtal 18)

Huvudavtal mellan delegerade för riksdagens verk, kanslideputerade och riksdagens organisationsutredning å ena samt Statstjänarkartellen, Statstjänstemännens Riksförbund, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Tjänstemännens Centralorganisations Statstjänstemannasektion, 1966. (Avtal 19)

Huvudavtal mellan Apoteksbolaget AB samt Apoteksstäderskeförbundet, Apotekstekniker förbundet och Sveriges Farmaceutförbund, 1971. Citeras Apoteksavtalet. (Avtal 20)

Detta avtal har uppsagts sedan Apoteksbolaget inträtt i SFO. Förhandlingar om nytt avtal pågår.

Huvudavtal mellan Statsföretagens Förhandlingsorganisation och Svenska Industritjänstemannaförbundet respektive Sveriges Civilingenjörsförbund, 1971. (Avtal 21)

Huvudavtal mellan Statsföretagens Förhandlingsorganisation och Sveriges Arbetsledarförbund, 1971. (Avtal 22)

(Huvudavtal mellan Statens Avtalsverk och Sveriges Arbetsledarförbund, 1966.) (Avtal 23)

B. Kollektivavtal, andra än huvudavtal. (Endast avtal som i texten anges med ett avtalsnamn är medtagna.)

Anläggningsavtalet. Kollektivavtal mellan Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Byggnadsavtalet. Kollektivavtal mellan Svenska Byggnadsindustriförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Elektriska installationsavtalet. Kollektivavtal mellan Elektriska Arbetsgivareföreningen och Svenska Elektrikerförbundet.

Fastighetsavtalet. Kollektivavtal för ackordsavlönat fastighetsarbete mellan Fastigheternas Förhandlingsorganisation och Fastighetsanställdas Förbund.

Glasmästeriavtalet. Kollektivavtal mellan Glasmästeribranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Hotellavtalet. Kollektivavtal mellan Sveriges Arbetsgivareförening för Hotell och Restauranger, Sveriges Centrala Restaurangaktiebolag och AB Trafikrestauranger å ena sidan samt Hotell- och Restauranganställdas Förbund å andra sidan.

Isoleringsavtalet. Kollektivavtal mellan Rörledningsfirmornas Arbetsgivareförbund och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Kylavtalet. Kollektivavtal mellan samma parter som i Isoleringsavtalet.

Petroleumavtalen. 3 separata avtal mellan Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, nämligen Lageravtalet, Bensinstationsavtalet och Flygtankningsavtalet.

Pilotavtalet. Kollektivavtal mellan SAS och Svensk Pilotförening m. fl.

Röravtalet. Kollektivavtal mellan samma parter som i Isoleringsavtalet.

Tobaksavtalet. Förhandlingsordning den 3 mars 1966 inom tobaksindustrin. Avtal mellan Svenska Tobaks AB och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet.

Verkstadsavtalet. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

C. Avtal om fackliga förtroendemän, inklusive offentlig reglering

Överenskommelse mellan SAF och LO om klubbordförandens ställning i företaget, av den 20 februari 1970.

Överenskommelse mellan KFO och LO om lokala fackliga representanters ställning i företaget, av den 3 juni 1970.

Överenskommelse mellan Svenska Kommunförbundet och Svenska Landstingsförbundet, å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, å den andra om fackliga företrädares ställning vid kommunala förvaltningar, av den 1 juli 1970.

Avtalet med förhandlingsprotokoll och ingress är intaget i cirkulär 31.8.1970 från Svenska Kommunförbundet, Förhandlingsavdelningen nr 7/1970.

Rekommendation av Statsföretagens Förhandlingsorganisation och Landsorganisationen i Sverige om lokala fackliga representanters ställning i företagen, av den 19 november 1970.

Överenskommelse mellan Svenska Kommunförbundet och Svenska Landstingsförbundet, å ena sidan, samt TCO-K och till TCO-K anslutna organisationer, å den andra angående avlöningsförmåner till vissa fackliga företrädare vid kommunala förvaltningar (motsv.) — tjänstemannaområdet —, av den 12 januari 1972.

Avtal jämte förhandlingsprotokoll är intaget i cirkulär 2.3.1972 från Svenska Kommunförbundet, Förhandlingsavdelningen nr 2/1972.

Kungl. Maj:ts kungörelse om fackliga förtroendemän m. fl.; given Stockholms slott den 7 juni 1972.

Härtill ansluter förhandlingsprotokoll från överläggningar mellan finansdepartementet och personalorganisationerna samt SAV:s tillämpningsföreskrifter till kungörelsen, intagna i Information från SAV 1972: 3.

Avtal mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Svenska Bankmannaförbundet om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, av den 17 januari 1973.

samt mellan Jordbrukskasserörelsens Förhandlingsorganisation och Svenska Banktjänstemannaförbundet om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, av den 17 januari 1973.

Till dessa avtal ansluter kommentarer av avtalsparterna intagna i utgåvorna av de allmänna kollektivavtalen.

D. Ordningsregler

Allmänna ordningsregler för företag anslutna till Sveriges Verkstadsförening, antagna av Sveriges Verkstadsförenings överstyrelse den 14 februari 1973.

Ordningsregler för kemiskt-tekniska företag. — Reglerna utgör bilaga till kollektivavtalet för kemiskt-tekniska företag mellan SAF:s Allmänna Grupp och Svenska Fabriksarbetareförbundet.

E. Avtalskommentarer. (se även under C. ovan.)

Kommentar till huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Stockholm 1961.

Kommentar till huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Arbetsledareförbund. Stockholm 1961.

Dessa två kommentarer citeras "kommentaren till tjänstemannahuvudavtalen" med sidhänvisning endast till den första kommentaren.

Kommentar till huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige, se Sölvén-Gustafsson i litteraturförteckningen.

Kommentar till förhandlingsordningen i Petroleumavtalen, utarbetad av avtalsparterna.

Statens Avtalsverks anvisningar till Ramavtalet.

Överenskommelse om huvudavtal och om tillsättande av tjänstemarknadskommitté mellan SAF och SIF. Stockholm 1958. Citeras SIF:s kommentar till tjänstemannaavtalet.

V. Källmaterial i övrigt

Arbetsdomstolens domar. — Referat citeras med årtal, kolon och nummer men utan prefix av typen AD.

Arbetsstatistik, utgifen av Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik. F: 2 Kollektivaftal i Sverige träffade under år 1909. Stockholm 1912.

Justitieombudsmannens ämbetsberättelse 1966.

Nytt juridiskt arkiv, avdelning I.

Riksdagstrycket.

Statens Avtalsverk. Förslag den 20.4 1972 till nytt huvudavtal. Bilaga till tidskriften JUS nr 7/1972.

Statens Avtalsverk. Information från SAV.

Svensk Juristtidning.

Svenska Arbetsgivareföreningen. Förbundscirkulär.

Svenska Kommunförbundet. Förhandlingsavdelningen. Cirkulär.

Sveriges Akademikers Centralorganisation. Förslag den 19.5 1972 till nytt huvudavtal.

Sveriges Officiella Statistik. Socialstatistik.
Kollektivavtal i Sverige vid årsskiftet 1920/21
Del I. Utbredning och innehåll.
Del II. Kollektivavtal i urval.

Verksamhetsberättelser för åren 1969 och 1970 för
Kooperationens Förhandlingsorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Tjänstemännens Centralorganisation
Statstjänstemännens Riksförbund
Svenska Arbetsgivareföreningen
Sveriges Akademikers Centralorganisation

VI. Litteratur

Om endast ett arbete av en författare anföres, citeras det regelmässigt med enbart författarnamn.

Adlercreutz, Axel, Avtal, 2 uppl., Lund 1973.

— Avtalet och fordringen särskilt vid varaktiga avtal. Festskrift till Carl Jacob Arnholm. Oslo 1969.

— Avtalsrätt II, Lund 1973.

— Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria. Lund 1954. Diss.
— Svensk arbetsrätt, 4 omarb. uppl. 1973. Citeras Adlercreutz.
— Studiematerial i arbetsrätt, Stockholm 1972. Citeras Adlercreutz II.
Ahlgren, Bert, Arbetarskydd. Lag och kungörelse med kommentarer. Stockholm 1974.
Almén, Tore, Om köp och byte av lös egendom, 4 delvis omarb. uppl. utg. av R. Eklund. Stockholm 1960.
Alrutz, Sten, Avtal, förhandlingar och förlikningar. Arbetsledarehandboken, del 2. Stockholm 1952.
Andersson, Bror A., Fackliga förtroendemän i avdelningar och klubbar. Studie utförd på Folksam-LO-förbundets stipendiestiftelse. Borås 1972.
Andersson, Sven O., Vilda strejker. En undersökning inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Bearbetad och redigerad av Sven O. Andersson. Stockholm 1969.
Arrfelt, Ulf, Rättshjälp. Den nya lagstiftningen med kommentar. Stockholm 1973.
Beckman, N., Holmberg, C., Hult, B. och Strahl, L., Brottsbalken jämte förklaringar. Band III. Andra uppl. Stockholm 1971. Citeras Brottsbalken III.
Bergendal, Ragnar, Tvistigheter mellan en förening och dess medlemmar. Förhandlingarna på det fjortonde nordiska juristmötet i Köpenhamn 1928, s. 143—151. Köpenhamn 1928.
Berglund, Hadar, Föreningsjustis i Danmark och Sverige. SvJT 1942, s. 193.
Bergström, Svante, Arbetsrättsliga spörsmål I. Stockholm 1950. Citeras Bergström I.
— Kollektivavtalslagen, andra uppl. Stockholm 1948. Citeras Bergström.
Bolding, Per Olof, Anmälan av Sven Larsson: Förlikning i tvistemål. SvJT 1959, s. 179.
— Bevisbördan och den juridiska tekniken. Uppsala 1951. Diss. Citeras Bevisbördan.
— Skiljedom. Studier i rättspraxis beträffande svensk skiljedoms giltighet och verkställbarhet. (IFRF XXV) Stockholm 1962. Citeras Skiljedom.
— Skiljeförfarande och rättegång. En studie i processuell organisation och rättstillämpningsmetodik. (IFRF XIII) Stockholm 1956. Citeras Bolding.
Boman, Robert, Om åberopande och åberopsbörda i dispositiva tvistemål. Stockholm 1964. Diss. Citeras Boman.
— Åberopsbördan i bilmål. SvJT 1960, s. 387.
Brottsbalken III, se Beckman m. fl.
Bylund, Leif, Bevisbörda och bevistema. En studie av en bevisbörderegel i mål om föreningsrättskränkningar. Stockholm 1970. Diss.
Carlsson, Bo, LO och fackförbunden. Stockholm 1969.
Cars, Thorsten, Om resning i rättegångsmål. Stockholm 1959. Diss.
Casparsson, Ragnar, Saltsjöbadsavtalet. Stockholm 1966.
Dahlman, Gunnar, Arbetsdomstolens betydelse för arbetsrättens utveckling. SvJT 1954, s. 1.

Demokrati i företagen. Rapport till LO-kongressen 1971, utarbetad av LO-kommittén för ökad företagsdemokrati. Stockholm 1971.

Dillén, Nils, Föreläsningar i straffprocessrätt enligt den nya rättegångsbalken. Stockholm 1947.

Eckhoff, Torstein, The Mediator, the Judge and the Administrator in Conflict-resolution. Acta Sociologica, vol. 10 — Fasc. 1—2. Copenhagen 1966.

Edlund, Sten, Diskutabelt förlikningsman, Dagens Nyheter 3.1.1970.

— Förlikningsproblem, Dagens Nyheter, 24.1.1970.

— Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. Stockholm 1967. Diss. Citeras Edlund.

Edlund, S. och Eklund, P., Rätt och arbetsgivarmakt. Två studier i rättsprocessen på arbetsmarknaden. Stockholm 1974.

Ekelöf, Per Olof, Anmälan av Olivecrona: Rätt och dom. SvJT 1961, s. 359.

— Rättegång. Första häftet, fjärde omarb. uppl. (IFRF XV) Stockholm 1974.

— Rättegång. Andra häftet. (IFRF XIX) Stockholm 1958.

— Rättegång. Andra häftet, tredje uppl. (IFRF XIX) Stockholm 1970.

— Rättegång. Andra häftet, fjärde omarb. uppl. (IFRF XIX) Stockholm 1974.

— Rättegång. Tredje häftet, tredje omarb. uppl. (IFRF XXVII) Stockholm 1970.

— Rättegång. Fjärde häftet, andra reviderade uppl. (IFRF XXXVIII) Stockholm 1968.

— Rättegång. Femte häftet, tredje uppl. (IFRF XLVI) Stockholm 1972. De olika delarna av Rättegång citeras Ekelöf I osv.

— Rättsmedlen. Sjätte omarb. suppl. Stencil. Uppsala 1972.

— Processuella grundbegrepp och allmänna processprinciper. (IFRF VIII) Stockholm 1956.

Elwing, Carl M., Rättegångsbalken och den nya lagen om ordningsbot. Stockholm 1967.

Fahlbeck, Pontus, Stånd och klasser. Stockholm 1892.

Fahlbeck, Erik, Människan i samhället. Ingår i Om förvärv och förlust av Sveriges krona. Stockholm 1955.

Fahlbeck, Reinhold, Två studier i arbetsprocessrätt. Lund 1972, stencil (avhandling för jur. lic. examen). Studien "Förhandlingsskyldighet i samband med påstådd olovlig stridsåtgärd" citeras Fahlbeck I. Studien "Arbetsprocessen i USA" citeras Fahlbeck II.

Forstadius, Erik, Arbetsrätt. Stockholm 1967.

Fredriksson, Bert, Arbetsmarknadens lagar och avtal. Andra utökade uppl. Stockholm 1973.

Förhandlingskunskap för tjänstemän, utgiven av TBV. Stockholm 1966. Citeras Förhandlingskunskap.

Geijer, L. och Schmidt, F., Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. Lund 1958.

Ginsburg, R. B. & Bruzelius, A., Civil Procedure in Sweden. Columbia University School of Law, Project on International Procedure. The Hague 1965.

Grönfors, Kurt, Ställningsfullmakt och bulvanskap. (IFRF XXIX) Stockholm 1961.

Gullberg, Rundqvist, Starland, Arbetarskyddslagen i lydelsen 1 januari 1974. Stockholm 1974. Citeras Gullberg.

Gärde, N., Engströmer, T., Strandberg, T. och Söderlund, E., Nya rättegångsbalken jämte lagen om dess införande. Med kommentarer. Stockholm 1949. Citeras Gärde.

Hagbergh, E. och Nisell, S., Lagen om ekonomiska föreningar. 4 uppl. Stockholm 1970.

Haagen, Dan, Rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen. Del 1 Anställnings- och kollektivavtal samt arbetsfredsrätt. Hermods 1972.

Hassler, Åke, Skiljeförfarande. (IFRF XLV) Stockholm 1966.

— Svensk civilprocessrätt. Stockholm 1963. Citeras Hassler.

— Utsökningsrätt. Andra uppl. Stockholm 1960.

Hellner, Jan, Köprätt. 4 uppl. Stockholm 1974.

Hemström, Carl, Uteslutning ur ideell förening. Stockholm 1972. Diss.

Hesselgren, O., Samuelsson, Y. och Wallén, A., Semesterlagen. 12 uppl. Stockholm 1972. Citeras Hesselgren.

Heuman, Lars, Målsäganderätt. Stockholm 1973. Diss.

Hinze, Olle, Fackliga förhandlingar. Stockholm 1972.

Holmström, Nils, Förenings- och förhandlingsrätt å arbetsmarknaden. Stockholm 1936.

Hultén, Gösta, Arbetsrätt och klassherravälde. Kring strejklagarnas historia. Andra omarb. uppl. Stockholm 1973.

Jacobsson, Ulla, Parts kostnad i civilprocess. Stockholm 1964. Diss.

Kallenberg, Ernst, De ordinära devolutiva rättsmedlen i den svenska civilprocessen. Andra uppl. Lund 1922. Citeras Rättsmedlen.

— Några anmärkningar om förlikning enligt svensk civilprocessrätt (kap. 20 RB). I Skrifter tillägnade Johan C. W. Thyrén, Lund 1926. Citeras Förlikning.

— Svensk Civilprocessrätt, I. Lund 1917.

— Svensk Civilprocessrätt, andra uppl., band I. Lund 1923.

Karlgren, Hjalmar, Passivitet. En köprättslig och allmänt avtalsrättslig studie. (IFRF XLII) Stockholm 1965.

— Ställningsfullmakt och bulvanskap. SvJT 1962, s. 257.

Korpi, Walter, Varför strejkar arbetarna? Stockholm 1970.

Lantz, Sture W., Att vara ombudsman. En handbok i facklig ombudsmannatjänst. Stockholm 1961.

Larsson, Sven, Förlikning i tvistemål. Uppsala 1958. Diss. Citeras Larsson.

— Om den allmänna fordringspreskriptionens natur. Festskrift till Karl Olivecrona 1964. Citeras Fordringspreskription.

— Studier rörande processhandlingar. Uppsala 1970. Citeras Studier.
Lidbeck, I., Normark, G. och Ryman, S-H., Statens tjänstemän. Kommentar till 1965 års lagstiftning. Stockholm 1970.
Lihné, Nils Börje, Lagsökning. (IFRF LXXII) Stockholm 1968. Diss.
Lind, Johan, Allmän domstol eller arbetsdomstolen? SvJT 1966, s. 707.
— Anmärkningar till en dom. SvJT 1968, s. 398.
— Svensk rättspraxis. Kollektiv arbetsrätt 1958—1966. SvJT 1968, s. 97.
Lindblom, Per Henrik, Processhinder. Om skillnaden mellan formell och materiell rätt i civilprocessen, särskilt vid bristande talerätt. (IFRF LXXVI) Stockholm 1974.
Myrman, Yngve, Maktkampen på arbetsmarknaden 1905—1907. (Stockholm Studies in Politics 4.) Stockholm 1973. Diss.
Nial, Håkan, Om klanderbara och ogiltiga bolagsstämmobeslut. Stockholm 1934.
Norbeck, Lars, Fordringspreskriptionen som lagtekniskt problem. Festskrift till Karl Olivecrona 1964.
Olivecrona, Karl, Ogiltigförklarande av stadfäst förlikning. SvJT 1962, s. 494.
— Rättegången i brottmål enligt RB. Andra omarb. uppl. (IFRF IV) Stockholm 1961. Citeras Brottmål.
— Rätt och dom. (XXIV) Stockholm 1960.
— Utsökning. Sjunde uppl., Lund 1972.
Petrén, Sture, Arbetsrätten inför vetenskapens forum. Några randanteckningar till en nyutkommen avhandling. SvJT 1949, s. 241.
Rhenman, Erik, Företagsdemokrati och företagsorganisation. 2 uppl. Stockholm 1967.
Rodhe, Knut, Aktiebolagsrätt. Sjunde uppl. Stockholm 1973.
— Föreningslagen. Sjätte uppl. Malmö 1974. Citeras Rodhe.
— Obligationsrätt. (IFRF XL) Stockholm 1956.
Roos, Carl Martin, Avtal och rösträtt. En aktiebolagsrättslig studie. Stockholm 1969. Diss. Citeras Roos.
— Tvetydigheter i avtal. SvJT 1972, s. 625.
Samuelsson, Karl G., Kollektivavtal och förhandlingar. Stockholm 1951.
Samuelsson, Yngve, Arbetslagstiftning. Människan och arbetet, del 3. Stockholm 1952.
Sandberg, Per, Tjänstemannarörelsen. Uppkomst och utveckling. Stockholm 1969.
Schiller, Bernt, LO, paragraf 32 och företagsdemokratin. Stockholm 1974. (Även publicerad i Tvärsnitt. Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75 årsjubileum 1973.)
Schmidt, Carl Christian, Avtal och förhandlingar. Människan och arbetet, del 3. Stockholm 1952. Citeras Avtal.
— Förlikningsmännens befattning med rättstvister. Sociala meddelanden 1959, s. 456.

— Förlikningsinstitutionen. Sociala meddelanden 1956, s. 744.
Schmidt, Folke, Arbetsrätt I. (IFRF LXIV) Stockholm 1972. Citeras Schmidt I.
— Arbetsrätt II. (IFRF LXX) Stockholm 1973. Citeras Schmidt II.
— Forskningsuppgifter för svensk arbetsrätt. Arbetsrättsliga föreningens skrifter I, s. 7. Stockholm 1960.
— Frågetecken till en dom. SvJT 1968, s. 392.
— Kollektiv arbetsrätt, femte uppl. Stockholm 1969. Citeras Schmidt.
— Svensk rättspraxis. Kollektiv arbetsrätt 1949—1957. SvJT 1958, s. 209.
— Rättsläget vid vilda strejker, SvJT 1970, s. 701.
— Tjänsteavtalet. (IFRF XXI) Stockholm 1959.
— Tjänsteavtalet, nyskriven uppl. (IFRF XXI) Stockholm 1970.
Sigeman, Tore, Kvittningslagen. Kommentar till lagen den 27 maj 1970 om arbetsgivares kvittningsrätt. Stockholm 1972. Citeras Kvittningslagen.
— Lönefordran. Studier över löneskydd och kvittningsregler. Stockholm 1967. Diss. Citeras Sigeman.
Skarstedt, Sigfrid, Om återförvisning af mål. Studie i svensk processrätt och domstolspraxis. Lund 1896.
Slichter, S. H., Healy, J. J. and Livernash, E. R., The Impact of Collective Bargaining on Management. The Brookings Institution, Washington, D. C., 1960.
Stenbeck, E., Wijnbladh, M. och Nial H., Aktiebolagslagen. Sjätte uppl. Stockholm 1970. Citeras Stenbeck.
Stjernqvist, Per Nilsson-, Föreningsfirmans funktion. Lund 1950.
Strahl, Ivar, Kompendium i straffrättens allmänna del. Sjunde omarb. uppl. Uppsala 1969.
Strömberg, Tore, Åtalspreskription. (IFRF XII) Stockholm 1956.
Suviranta, Antti, Invisible Clauses in Collective Agreements. Scandinavian Studies in Law 1965, s. 177.
Sölvén, Arnold, Landsorganisationens nya stadgar jämte normalstadgarna för förbund och fackliga centralorganisationer. Kommenterad redogörelse. 5 uppl. Stockholm 1962.
Sölvén, A. och Gustafsson, S., Huvudavtalet mellan SAF och LO. 5 uppl. Stockholm 1966.
Söderlund, Erik, Rättegångsbalken med kommentar. Del I, kap. 1—12. Stockholm 1970.
Trygger, Ernst, Kommentar till utsökningslagen. Uppsala 1904.
Undén, Östen, Från arbetsdomstolens praxis. (Uppsala Universitets Årsskrift 1932. Program 3.) Uppsala 1932.
Ussing, Henry, Obligationsrätten. Almindelig del. 4 Udgave ved A. Vinding Kruse. Köpenhamn 1961.
Vahlén, Lennart, Avtal och tolkning. (IFRF XXV) 2 tryckn. Stockholm 1966.
Welamson, Lars, Prejudikat. Juridikens källmaterial. 7 uppl. Stockholm 1973.
— Svensk rättspraxis. Civil- och processrätt 1948—1952. SvJT 1953, s. 681.

— Återställande av försutten tid. SvJT 1950, s. 797.
Wennergren, Bertil, I statens tjänst. III:e omarb. uppl. Stockholm 1970.
Westerståhl, Jörgen, Svensk fackföreningsrörelse. Stockholm 1945. Diss.
— Återblick på arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet. Människan och arbetet, del 3. Stockholm 1952. Citeras Organisationerna.
Victorin, Anders, Dissens och tolkning. SvJT 1973, s. 56.
Wistrand, Lode, Kollektivavtalslagen och arbetsdomstolen. En lagkommentar i elva dialoger. Tredje uppl. Stockholm 1948.

Rättsfallsregister

Nytt Juridiskt Arkiv
1917 s. 176 180
1930 s. 27 236
1932 s. 686 180
1946 s. 83 294, 318, 332
1948 s. 513 294
1948 s. 550 250
1958 s. 654 317, 318
1965 s. 106 180
1970 s. 394 332
1971 s. 453 317

Opublicerat avgörande av Högsta Domstolen
15/2 1974, SÖ 220/74, Ö 36/73 314

Svensk Juristtidning, referatavdelningen
1966 s. 35 292

Opublicerat avgörande av Hovrätten över Skåne och Blekinge
18/10 1974, T 64/73, DT 1293/74 334

Opublicerat underrättsavgörande
Malmö tingsrätt, 13/2 1973, T 1967/71, DT 74/73 334, 336

Arbetsdomstolens domar
1929: 20 296, 311, 314
1929: 34 233, 244, 247, 251
1929: 63a 77, 79, 83, 84
1930: 32 83
1930: 53 170
1930: 72 146, 147, 148, 179
1930: 74a 16, 77
1930: 76 179
1930: 90 50
1930:114 49
1930:120 153
1931: 3 96
1931: 9 34
1931: 64 317
1931: 73 179
1931: 89 40, 274, 279, 295
1931:119 179
1931:122 16, 22, 26, 36, 171
1931:124 250
1931:126 159
1931:135 179
1932: 3 40
1932: 36 111, 153
1932: 42 196
1932: 47 50, 58, 69, 109, 111
1932: 59 111, 153, 196
1932: 60 159
1932: 73 179
1932: 75 107
1932: 76 159
1932: 82 196
1932:100 24, 25
1932:108 77, 79
1932:123 159
1932:125 70, 71, 177
1932:127 235, 238
1932:133 107
1932:177 40, 273, 274, 279, 294, 295
1932:182 196
1932:186 159
1932:201 170
1933: 21 196
1933: 26 196
1933: 46 274, 278, 317
1933: 56 34, 35, 67, 70, 71, 171
1933: 76 179
1933: 77 160
1933: 80 159
1933: 82 160
1933: 84 159, 163
1933: 87 159, 160, 161
1933: 91 251, 264
1933: 98 311, 314
1933:121 116, 231, 232
1933:141 69, 146
1933:143 179
1933:144 178
1933:174 159, 160

1934: 18 159
1934: 45 179
1934: 64 170
1934: 68 159, 161
1934:144 179
1934:145 21, 110
1934:175 65
1934:181 60
1935: 7 21
1935: 8 21, 23, 25, 26
1935: 10 69, 160, 163
1935: 19 70, 196
1935: 24 159, 160
1935: 25 179
1935: 43 21, 24
1935: 75 178
1935: 80 40, 317
1935:110 247
1935:118 159, 161
1935:149 179
1936: 13 69, 160
1936: 22 159
1936: 30 196
1936: 32 69
1936: 62 178, 182, 184, 185
1936: 82 160
1936: 98 31
1936:107 160
1937: 12 83
1937: 19 160, 161
1937: 35 116
1937: 44 112, 161
1937: 59 46, 47
1937: 74 160, 161
1937: 84 21
1937: 94 178
1937: 98 170, 177, 196, 197
1937:105 196
1937:106 179, 182, 184, 185
1937:113 196
1937:133I 160
1938: 5 161
1938: 33 247, 264
1938: 56 247
1938: 63 159
1938: 66 112
1938: 75 24, 159, 166
1938: 78 24
1938: 80 307
1938: 81 112
1938: 96 40, 41
1938: 97 40, 41
1939: 7 22, 46
1939: 13 69, 159, 160, 161
1939: 17 112
1939: 22 69, 159, 160, 161
1939: 44 146, 147, 148, 149, 150, 151
1939: 57 238, 261
1939: 78 21, 171
1939: 91 250
1939:121 179
1939:130 111
1940: 14 238, 261, 262
1940: 31 160
1940: 77 23, 35, 50, 54, 196
1940: 84 196, 244, 274, 296, 297
1941: 20 179, 180
1941: 30 160
1941: 72 179
1941: 86 196, 197
1941: 92 46
1941:117 16, 50, 69, 105, 109, 160
1941:120 160
1941:125 65, 160, 252
1941:137 179
1941:153 50, 69, 109
1941:154 232, 251, 252, 301
1942: 50 116
1942: 63 112, 125
1942: 71 179
1942: 96 238
1942:102 111
1943: 21 179, 180
1943: 43 35
1943: 58 178
1943: 59 50, 69, 105, 153
1943: 63III 52
1943: 84 105
1943:107 179
1943:108 244
1943:110 230, 246, 247, 326
1944: 1 238, 261
1944: 4 274, 278, 298, 299
1944: 20 319, 323, 325, 326
1944: 29 170
1944: 57 326
1944: 58 179
1944: 61 252
1944: 68 178
1944: 89 160
1944: 99 51
1944:101 146, 141, 148
1944:104 178
1945: 27 257, 311, 314, 317
1945: 42 253, 254
1945: 47 95

1946: 4 52, 70, 71, 106, 109, 153
1946: 12 112
1946: 14 178, 179
1946: 16 50, 109, 146
1946: 18 230
1946: 37 196
1946: 60 112
1946: 68 23, 46, 170
1947: 13 274, 276, 278, 279, 280, 293, 301, 302
1947: 26 50, 69, 105, 106, 111, 153
1947: 45 179
1947: 72 28, 257
1947: 82 83
1948: 39 50, 112, 240, 251, 264
1948: 43 16, 35, 50, 105, 109
1948: 48 262
1948: 52 159
1948: 74 178, 275
1948: 78 16, 21, 32, 33, 36, 137
1949: 18 16, 21, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 92, 102
1949: 28 35, 112
1949: 30 70, 71
1949: 41 179
1949: 49 112
1949: 50 21, 33, 112
1949: 56 254
1949: 66 253, 254
1949: 67 50, 53, 112
1949: 79 116, 214, 236
1950: 10 188
1950: 15 159
1950: 29 146, 147, 148, 150, 151
1950: 32 115, 150, 179, 273
1950: 43 127, 251, 252
1950: 52 250
1950: 58 179
1950: 65 326
1951: 17 116, 243, 326
1951: 47 179, 180
1952: 8 52, 116, 240, 243, 251
1952: 17 171
1952: 31 250
1953: 6 324, 325
1953: 19 278, 289, 296, 298
1953: 30 83
1953: 56 253
1954: 25 196
1954: 28 240, 324
1954: 37 179
1955: 1 252
1955: 18 179
1955: 23 148, 150, 151, 252, 265
1955: 29 170, 196
1955: 30 50, 51, 69, 109, 139, 170, 196, 197
1955: 43 160
1956: 13II 23, 25
1956: 26 112
1956: 28 170, 197, 228, 307
1956: 30 170, 196, 253
1956: 36 115, 206
1957: 5 159
1957: 8 83
1957: 24 141, 204, 207, 208
1957: 26 105, 111, 153
1957: 29 253, 254
1957: 34 274, 297, 298
1958: 6 111, 153, 167
1958: 9 50, 69, 105, 107, 109
1958: 19 122
1958: 23 159, 245, 275, 276, 278, 279, 310, 320
1958: 23II 316, 326
1958: 25 146
1958: 26 120, 128, 218, 253
1958: 30 319, 321, 322
1958: 32 146
1959: 4 107, 141
1959: 5 253
1959: 18 51, 56, 69, 118, 121, 122, 123, 126, 127, 128, 146, 150, 204, 211, 212
1959: 20 73
1959: 23 111, 116, 141
1959: 37 112, 159
1960: 7 158, 159, 161
1960: 9 16, 121, 123, 126, 136, 218
1960: 32 22, 24, 306, 307
1960: 35 158
1961: 4 112, 141
1961: 9 274, 278
1961: 18 106, 235, 252, 262
1961: 36 106, 110
1962: 2 83
1962: 8 312, 314, 317
1962: 21 105, 306, 307, 311, 313, 326
1962: 26 241, 253
1962: 31 40, 43, 141
1962: 37 231, 321, 322, 326
1963: 18 24
1963: 29 119, 121, 122, 123, 135, 146, 166, 204, 205, 206, 207, 208, 211, 212
1964: 1 215, 231, 243
1964: 2 127, 132, 141, 158, 159
1964: 29 158, 160

1965: 1 264, 321
1965: 6 16, 77, 79, 81, 83, 84
1965: 14 263
1965: 15 115
1965: 17 188, 264
1965: 21 274, 278, 296, 297, 298
1965: 22 132, 135
1965: 23 132, 135
1965: 28 51, 52, 53, 56, 57, 69, 107, 109, 111, 114, 125, 205, 257
1965: 36 21, 34, 112, 141
1966: 1 253, 306, 307, 321, 322,326
1966: 11 178
1966: 13 244, 326
1966: 18 166
1966: 20 16, 21, 22, 77, 83, 84, 95
1966: 22 115
1966: 23 115
1966: 25 21, 276, 300
1966: 27 179, 180, 181, 274, 279
1967: 1 112
1967: 2 105, 107, 240, 241, 246, 247, 251, 264
1967: 11 114, 116, 252
1967: 17 24, 276, 311, 317
1967: 20 233, 237
1967: 22 141, 231, 232, 235, 253
1967: 25 274, 278, 296, 297
1967: 29 112
1968: 3 252, 266, 321, 326
1968: 4 83
1968: 13 24, 35, 36, 50, 54, 55, 56, 58, 69, 134
1968: 18 146, 151
1968: 21 115, 146, 147, 148, 150, 151, 263
1968: 31 244
1968: 33 213
1969: 2 16, 233, 306, 319, 321, 322, 323, 326
1969: 9 112, 174
1969: 14 23, 46, 47, 50, 56
1969: 27 39
1969: 31 39
1969: 35 28
1969: 36 23
1970: 1 112, 171
1970: 8 306, 321, 322, 326
1970: 13 23, 40, 41, 42
1970: 24 253, 272, 276, 278, 279, 280, 297, 298, 302
1970: 35 50, 65
1971: 2 274
1971: 3 23
1971: 8 83
1971: 12 230, 236, 237, 261
1971: 16 231, 232, 241, 252
1971: 21 213
1971: 29 230, 306, 319, 320, 321, 326
1971: 30 43, 44, 111, 112
1972: 5 23, 46, 47, 57
1972: 14 326
1972: 18 65, 107, 120, 121, 122, 123, 204, 205, 211, 212, 240, 242, 296
1972: 26 34, 66, 159, 161
1972: 30 311, 313, 314, 315
1972: 33 319, 324, 325
1973: 6 43, 44, 112, 171
1973: 16 178
1973: 18 83
1973: 26 40, 41, 43, 44, 73
1973: 30 33, 139, 141, 142, 143
1973: 48 170, 179, 180
1974: 3 151
1974: 4 51, 122, 125, 127, 146, 150
1974: 13 277
1974: 35 278, 317
1974: 38 105

JURIDISKA INSTITUTET
BIBLIOTEKET
1993 -05- 27

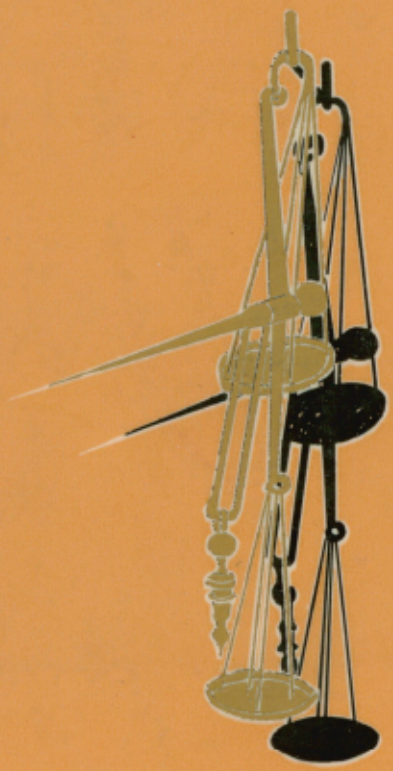
JUR
Utl.ex
2

FAHLBECK, REINHOLD
OM ARBETSPROCESSRÄTT.
STOCKHOLM 1974.

Titel nr: 06948

Ref. ex nr: 90

Ref. ex nr: 90



ISBN 91-1-747461-2