

Sammanfattning

Efter att stridsåtgärder vidtagits har två kollektivavtal, ITF Special Agreements, undertecknats vid två olika tillfällen mellan svenska fackliga organisationer och ett norskt bolag, avseende ett fartyg registrerat i Panamas skeppsregister. Målen rör bl.a. frågorna om kollektivavtalen är giltiga och därvid om stridsåtgärderna var lovliga. Arbetsdomstolen har, efter huvudförhandling i målen, beslutat att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen i frågan om regleringen i EES-avtalet om fri rörlighet för tjänster – sjötransporttjänster – och som har sin motsvarighet i EG-fördraget, gäller för ett bolag med säte i en EFTA-stat såvitt avser dess verksamhet i form av transporttjänster med ett fartyg som är registrerat i ett tredje land utanför EG/EES.

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2012-02-01
Stockholm

Beslut nr 10/12
Mål nr A 14/02,
A 39/02, A 53/03
och A 137/03

KÄRANDE (mål A 14/02 och A 53/03) och SVARANDE (mål A 39/02 och A 137/03)

Fonnskip A/S, NO 5953, Fønnes, Norge
Ombud: advokaten Lars Boman, MAQS Law Firm Advokatbyrå AB,
Box 7009, 103 86 Stockholm

SVARANDE (mål A 14/02) och KÄRANDE (mål A 39/02 och A 137/03)

1. Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm

SVARANDE (mål A 53/03)

2. Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,
111 81 Stockholm

Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Dan Holke och förbundsjuristen
Stellan Gärde, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SAKEN

giltighet av två kollektivavtal m.m.: nu fråga om inhämtande av förhands-
avgörande från EU-domstolen

Bakgrund

Fartyget M/S Sava Star (Sava Star) ägs av det norska bolaget Fonnskip A/S (bolaget), med säte i Fønnes i Norge. Sava Star var under den i målet aktuella tiden, åren 2001–2003, registrerat i Panamas skeppsregister och förde därför panamansk flagg. Besättningen bestod av sex personer, varav fyra polska befäl och två ryska matroser. Bolaget var arbetsgivare för besättningen.

Efter att stridsåtgärder hade vidtagits undertecknades, den 29 oktober 2001, ett kollektivavtal – ett Special Agreement – mellan bolaget och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Bolaget betalade vidare, i enlighet med kollektivavtalet, sammanlagt 1 794 USD till Transport, avseende vissa avgifter. Efter att det tidigare kollektivavtalet upphört att gälla och nya stridsåtgärder hade vidtagits undertecknades, den 19 februari 2003, ett Special Agreement mellan bolaget och Facket för Service och Kommunikation (SEKO). Bolaget betalade även då avgifter, i enlighet med kollektivavtalet, om sammanlagt 1 794 USD till SEKO.

Tvist har uppstått mellan bolaget på ena sidan och respektive förbund på andra sidan om respektive kollektivavtal är ogiltigt eller i vart fall oskäligt och om det därmed föreligger en skyldighet att återbetala de avgifter som bolaget betalade till respektive förbund. Tvist har också uppstått mellan parterna om respektive förbund är skyldigt att betala skadestånd till bolaget avseende ekonomisk skada som bolaget åsamkats med anledning av de vidtagna stridsåtgärderna.

Därutöver har tvist uppstått mellan Transport och bolaget om bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till Transport för att bolaget, enligt Transport, ska ha brutit mot Special Agreement från år 2001, genom att bl.a. inte betala löner i enlighet med avtalet till fartygets besättning.

I båda kollektivavtalen finns en lagvalsklausul som anger att tvister avseende kollektivavtalen ska prövas enligt svensk lag. Sedan tvist uppkommit om huruvida dessa lagvalsklausuler är giltiga har Arbetsdomstolen genom mellandom den 20 maj 2009, dom nr 39/09, avgjort frågan om lagvalsklausulerna är giltiga enligt svensk rätt. Arbetsdomstolen fann att lagvalsklausulerna, vid en prövning enligt svensk rätt, är giltiga.

Yrkanden m.m.

Bolaget har, i mål nr A 14/02 som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Transport att till bolaget dels återbetala 1 794 USD, dels betala skadestånd med 10 623 USD, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 6 februari 2002 till dess betalning sker.

Transport har bestritt yrkandena men har vitsordat beloppen samt ränteyrkandet som skäliga i och för sig.

Bolaget har, i mål nr A 53/03 som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SEKO att till bolaget dels återbetala 1 794 USD, dels betala skadestånd med 6 000 EUR, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 19 mars 2003 till dess betalning sker.

SEKO har bestritt yrkandena men har vitsordat beloppen samt ränteyrkandet som skäliga i och för sig.

Transport har, i mål nr A 39/02 och nr A 137/03, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med

- 10 000 USD jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 april 2002 till dess betalning sker, och
- 256 485 USD jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2003 till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena och har inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig. Om Arbetsdomstolen finner att bolaget är skadeståndsskyldigt har bolaget yrkat att skadestånden ska jämkas i första hand till noll. Ränteyrkandena har vitsordats.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen. Förbunden har motsatt sig att förhandsavgörande inhämtas.

Förbunden har yrkat att av bolaget först vid huvudförhandlingen ingiven och åberopat skriftlig bevisning ska avvisas. Bolaget har bestritt avvisning av bevisningen.

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling. Vid denna har på förbundens begäran hållits vittnesförhör med f.d. ombudsmannen C.T. Parterna har åberopat skriftlig bevisning samt ingett rättsutlåtanden om innehållet, i vissa avseenden, i norsk, rysk och panamansk rätt.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört sammanfattningsvis följande.

Bolaget

ITF-kampanjen m.m.

Sava Star var registrerat i Panama. I Panama föreligger arbetsrättslig lagstiftning som refererar till och följer relevanta ILO-konventioner. Panamansk lagstiftning utesluter inte insyn från fackliga organisationer som besättningen valt att tillhöra. Panama svarar för en betydande del av världshandelsflottan. Det är inte riktigt, som förbunden har gjort gällande, att rederier genom registrering av fartyg i länder som Panama undandrar sig arbetsrättslig lagstiftning och lagstiftning om säkerhet inom sjöfarten samt insyn från fackliga organisationer.

Lönenivåerna som följer av ett Special Agreement är väldigt höga och motsvarar närmast de västerländska besättningslönerna. Om en arbetstagarorganisation inte lyckas, ens genom stridsåtgärder, träffa något sådant avtal med rederiet i fråga godtar Internationella Transportfederationen (ITF) i allmänhet att träffa ett Total Crew Cost-avtal (TCC-avtal). Lönenivån i ett TCC-avtal motsvarar cirka 60 procent av lönenivån som följer av ett Special Agreement.

Bolaget var för Stava Stars räkning fram till slutet av 1990-talet bundet av ett TCC-avtal. Bolaget ville dock inte fortsätta med det ITF-avtalet. Bolaget var nämligen även bundet av ett kollektivavtal med en rysk arbetstagarorganisation. De villkor som tillämpades ombord stämde överens med TCC-villkoren eller var bättre. TCC-avtalet innebar dock att bolaget fick betala avgifter till ITF. Ingen i besättningen var medlem i ITF. Besättningen hade heller inte någon nytta av att avgiften betalades. Bolaget betalade dessutom avgifter till den ryska fackliga organisation som bolaget tecknat kollektivavtal med. Bolaget fick således betala dubbla avgifter. Detta fann bolaget diskriminerande och oskäligt, bl.a. mot bakgrund av att de avgifter som skulle erläggas till ITF kunde användas för att finansiera kampanjer och stridsåtgärder mot rederier såsom bolaget. Bolaget ville därför inte förnya TCC-avtalet. ITF och nationella förbund framställde dock krav på att bolaget skulle teckna ett nytt ITF-avtal. Sådana krav framfördes i nästan varje hamn som fartyget ankom

till. När bolaget nekade till att ingå ett sådant avtal skärptes kraven. Man godtog inte längre ett TCC-avtal, utan under hot om stridsåtgärder krävdes att bolaget skulle teckna ett Special Agreement.

Händelseförloppet år 2001

Fredagen den 26 oktober 2001 låg Sava Star i Holmsunds hamn. Transport hade tillskrivit bolagets representant i Norge med en begäran om att bolaget skulle teckna ett Special Agreement för Sava Star och att kaptenen skulle befullmäktigas att underteckna avtalet för bolagets räkning. Transport upp-gav att om så inte skedde skulle förbundet vidta nödvändiga åtgärder. Efter-som bolaget redan var bundet av ett kollektivavtal avseende Sava Star avvi-sade bolaget samma dag Transports begäran. Bolaget påpekade särskilt att om något annat kollektivavtal skulle komma i fråga skulle detta beslutas av besättningen, avseende både innehåll och motpart. Samma dag beslutades om stridsåtgärder i form av vägran att utföra lastning och lossning av Sava Star samt vägran att utföra båtsmansarbete (trosshantering). Stridsåtgärderna trädde i kraft kl. 11.00 den dagen. Transport hade inte lämnat varsel inom skälig tid.

Sava Star var lastad med 1 750 m³ sågade trävaror när stridsåtgärderna verk-ställdes. Lastningsarbetet var emellertid inte avslutat. De åtgärder som kvar-stod var bl.a. att surra och säkra lasten ombord, åtgärder som skulle utföras av Transports medlemmar. Även båtsmanstjänsten togs ut, vilket innebar att fartyget inte kunde ta sig ut ur hamnen. Eftersom dessa nödvändiga åtgärder inte utfördes stoppades avgången.

Vid kontakter med Transport meddelade bolaget att stridsåtgärderna innebar skada för bolaget, eftersom Sava Star på grund av stridsåtgärderna inte kunde avsegla med sin last. Vid fortsatta kontakter gjorde bolaget gällande att stridsåtgärderna var olovliga, eftersom ingen i besättningen önskade bli medlem i Transport eller i ITF eller få sina anställningsvillkor reglerade under något annat kollektivavtal än det som redan gällde. Transport saknade alltså uppdrag från besättningen att ingå kollektivavtal för dess räkning.

Stridsåtgärderna riktades således direkt mot fartyget och var mycket effek-tiva. Skadan var stor för bolaget och växte under tiden fartyget var förhindrat att lämna hamnen. Bolaget befann sig i en akut tvångssituation. Någon prak-tisk möjlighet att få ett snabbt beslut från en domstol i saken räknade man inte med. Bolaget fann sig därför tvingat att underteckna avtalsformuläret, vilket skedde måndagen den 29 oktober 2001. Bolaget bad samtidigt att få avge en skriftlig protest. Detta avvisades dock av Transport. I ett särskilt "Statement" förklarade samtliga besättningsmedlemmar att de inte accepte-rade de av Transport vidtagna åtgärderna. Därutöver utfärdade befälhavaren ett "Letter of Protest" och ett "Statement" med en redogörelse över vad som förekommit. Genom ett annat "Statement" tillkännagav Sava Stars befäl-havare att ITF:s inspektör vägrat att motta och underteckna mottagandet av protestbrevet. Bolaget tvingades även att betala s.k. "entrance/membership fees" samt avgifter till ITF:s "Welfare Fund" om sammanlagt 1 794 USD. Transport begärde också att befälhavaren skulle utfärda enskilda anställ-

ningsavtal i enlighet med ITF:s Special Agreement. Även de enskilda besättningsmedlemmarnas anställningsförhållanden kom därmed att ändras, trots deras protest. Blockaden hävdades efter att de aktuella handlingarna hade undertecknats. Först därefter kunde Sava Star få nödvändig assistans i hamnen, varefter fartyget kunde avsegla. Ekonomisk skada hade då redan uppkommit, men genom att bolaget, under protest, undertecknade avtalet kunde ytterligare skada undvikas.

Händelseförloppet år 2003

Den 18 februari 2003, då det tidigare av Transport tilltvingade avtalet hade löpt ut, lossade Sava Star en last i Köpings hamn. I samband därmed begärde SEKO under hot om stridsåtgärder, på motsvarande sätt som vid den föregående blockaden, att bolaget skulle omreglera anställningsförhållandena för samtliga besättningsmän ombord. SEKO krävde att bolaget skulle teckna ett Special Agreement senast kl. 13.00 samma dag och teckna nya enskilda anställningsavtal med varje besättningsmedlem. Därefter ändrades kraven såtillvida att SEKO inte längre gjorde gällande att det skulle tecknas nya enskilda anställningsavtal. SEKO krävde dock att bolaget skulle tillämpa de villkor som följer av Special Agreement på samtliga i besättningen. Efter ett antal kontakter mellan parterna verkställdes stridsåtgärderna. Sava Star kunde därmed inte företa nödvändiga lossningsåtgärder och inte heller avsegla från hamnen.

Bolaget, som försattes i ekonomiskt trångmål på grund av stridsåtgärderna, nödgades den 19 februari 2003 att, under protest, underteckna det påtvingade avtalet och att till SEKO betala de avgifter som krävdes. Besättningsmännen förklarade även denna gång i ett särskilt "Statement" att de inte accepterade de vidtagna åtgärderna. Därefter hävdades blockaden, men Sava Star hade då tvingats att ligga still under två arbetsdagar.

Lönevillkoren

Det förelåg inga undermåliga anställningsvillkor för besättningen på fartyget. Detta framgår av följande genomgång av lönenivåerna för en matros, en "able seaman", enligt olika avtal.

Enligt det för fartyget tidigare gällande ITF-avtalet, ett TCC-avtal, uppgick grundlönen år 1998 till 550 USD och den totala lönen – medräknat diverse tillägg – till 1 110 USD. Beloppen har löpande indexreglerats. Enligt kollektivavtalet med den ryska arbetstagarorganisationen, som bolaget träffade år 1998, uppgick grundlönen till samma belopp som det tidigare ITF-avtalet. Enligt ITF:s TCC-avtal, ITF Uniform "TCC" Collective Agreement 2001, uppgick grundlönenivån till 569 USD och totalt till 1 250 USD. Lönerna för besättningsmän vid fartyg registrerade i det norska öppna registret framgår av det av ITF godkända avtalet på TCC-nivå för polska sjömän ombord på ett fartyg registrerat i "NIS". Grundlönen där uppgick till 640 USD och den totala lönen till 1 136 USD. Samtliga nämnda avtal höll alltså en lönenivå som ITF accepterade som en rimlig lönenivå inom internationell sjöfart.

Enligt Special Agreement uppgick grundlönenivån till 978 USD, dvs. ett betydligt högre belopp.

Sammanfattningsvis avvek den lönenivå som förbunden krävde enligt Special Agreement från vad som var den vanliga. Den lönenivå som redan förelåg på fartyget motsvarade i allt väsentligt – och var totalt högre än – den lönenivå som runt om i världen användes. Det är inte rimligt att göra en jämförelse med lönenivån enligt svenska "sjöavtal" på det sätt förbunden gjort.

Kollektivavtalen är ogiltiga

Sammanfattningsvis görs det gällande att de två avtalen är ogiltiga dels på avtalsrättsliga grunder, dels eftersom avtalen tillkommit efter olovliga stridsåtgärder. Det är inte tillåtet för en arbetstagarorganisation att angripa och undantränga en arbetsgivares befintliga avtal – kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal – som gäller på arbetsplatsen. Detta utgör en allmän princip, som bl.a. kan härledas från EU-rätten och gällande regler om mänskliga rättigheter. Denna princip gäller enligt såväl svensk, norsk som panamansk rätt. Svensk rätt ska tillämpas i ljuset av bl.a. EU-rätten.

Eftersom avtalen är ogiltiga ska erlagda avgifter återbetalas.

Lagvalsfrågan såvitt avser tvistefrågan om avtalens giltighet

Arbetsdomstolen har i mellandomen funnit att lagvalsklausulerna i kollektivavtalen är giltiga enligt svensk rätt. Lagvalsklausulerna utpekar svensk rätt. Arbetsdomstolen bör mot den bakgrunden först, med tillämpning av svensk rätt, pröva frågan om kollektivavtalen är giltiga. Om Arbetsdomstolen ansluter sig till bolagets uppfattning – att svensk rätt ska tillämpas i ljuset av bl.a. EU-rätten och att stridsåtgärderna var olovliga och kollektivavtalen ogiltiga – saknas det anledning att gå in i en prövning om lagvalsklausulernas giltighet med tillämpning av artikel 8.2 Romkonventionen.

Skulle Arbetsdomstolen finna att svensk rätt har den innebörden att det är tillåtet för tredje man att, på det sätt som skett, vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga två andra parter avtal åberopas artikel 8.2 Romkonventionen och att norsk rätt ska tillämpas på frågan om lagvalsklausulernas giltighet. Förbundens påstående att artikel 8.2 har en på visst sätt begränsad räckvidd är felaktigt. De aktuella förhållandena utgör en sådan situation då ett undantag enligt artikel 8.2 är påkallat. Prövningen av lagvalsklausulernas giltighet ska därför göras enligt den rättsordning där bolaget har sin vanliga vistelseort, dvs. Norge. Prövningen enligt artikel 8.2 – att få fastställt att bolaget inte har samtyckt till lagvalsklausulerna – ska ske enligt norsk rätt. Norsk rätt innebär att lagvalsklausulerna är ogiltiga.

Lagvalsfrågan ska därefter bedömas enligt artikel 4 Romkonventionen. Det innebär att det är flaggans lag, dvs. panamansk rätt, som ska tillämpas. Panamansk rätt ska då tillämpas på såväl frågan om avtalens giltighet som frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet, i den mån tillåtligheten är ett led i

bedömningen av avtalens giltighet. I andra hand görs det gällande att avtalen har närmast anknytning till Norge, varför norsk rätt ska tillämpas.

Ogiltighet enligt svensk avtalsrätt

Bristande samtycke

Frågan om giltigheten av kollektivavtalen ska i första hand avgöras med tillämpning av svenska regler om rättshandlingars giltighet. Avtal kommer till stånd genom parter frivilliga samtycke. Om samtycke inte föreligger har ett giltigt avtal inte ingåtts. De aktuella kollektivavtalen är alltså ogiltiga enligt grundläggande avtalsrättsliga principer eftersom de inte har kommit till stånd efter samtycke och gemensam partsvilja. Att det inte förelåg någon gemensam partsvilja framgår bl.a. av det förhållandet att både besättningsmännen och befälhavaren protesterade mot åtgärderna och att befälhavaren ingick avtalen under protest. Avtalen ingicks inte frivilligt utan till följd av det ekonomiska tvång som bolaget utsattes för genom de av förbunden vidtagna stridsåtgärderna och det trångmål som därigenom uppkom.

Giltigheten av avtalen ska, som nämnts, bedömas på civilrättslig grund. Regleringen i 2 kap. 17 § regeringsformen (numera 2 kap. 14 §) innefattar inte någon rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att tilltvinga sig kollektivavtal i situationer som de aktuella. Grundlagsbestämmelsen innebär inte rätt att på sätt som förbunden gjort anfalla andra parter bestående avtal på en utländsk arbetsplats. Det bestrids att det i en sådan situation skulle föreligga ett fackligt syfte. Eftersom åtgärderna inte varit tillåtna stridsåtgärder enligt regeringsformen har det inte funnits något samtycke varför kollektivavtalen är ogiltiga på grund av bristande samtycke.

Bristande behörighet

Kollektivavtalen är även ogiltiga eftersom förbunden saknade behörighet att ingå dem. Förbunden hade inte behörighet att omreglera den ombordvarande besättningens anställningsförhållanden och tränga undan de avtal som fanns ombord. Kollektivavtalen tar direkt sikte på de ombordvarande besättningsmännen och deras anställningsförhållanden. Förbunden hade inte någon medlem ombord. Förbunden hade inte heller någon fullmakt från besättningsmännen. Besättningsmännen hade inte någon önskan att företrädas av förbunden och de till och med protesterade mot förbundens åtgärder. Besättningsmännen var bundna av egna anställningsavtal och omfattades även av kollektivavtalet mellan bolaget och en rysk facklig organisation. Förbunden hade inte någon förhandlingsrätt i förhållande till bolaget.

29 § avtalslagen

Kollektivavtalen är i vart fall ogiltiga då dessa tillkommit genom sådant rättsstridigt tvång som avses i 29 § avtalslagen. Det rättsstridiga tvånget bestod av de ekonomiska påtryckningsmedel som stridsåtgärderna utgjorde. De omständigheter som här görs gällande är de händelseförlopp som redan redovisats.

33 § avtalslagen

Om domstolen skulle finna att giltiga kollektivavtal har träffats görs det gällande att avtalen ändå inte kan göras gällande. Avtalen ingicks som en följd av det ekonomiska trångmål som stridsåtgärderna orsakade och det skulle därmed, enligt 33 § avtalslagen, strida mot tro och heder att tillämpa dessa.

Oskäligen avtalsvillkor

Slutligen görs det gällande att kollektivavtalen är oskäligen varför de ska lämnas utan avseende eller i vart fall jämkas, enligt 36 § avtalslagen.

Omständigheterna vid avtalens tillkomst var sådana att avtalen ska lämnas utan avseende eller i vart fall jämkas. Mot bakgrund av de speciella förhållandena på svensk arbetsmarknad uppkommer i förhållandet mellan bolaget och förbunden en avsevärd obalans, eftersom bolaget inte har någon egen organisation här i landet.

Avtalen är otillbörligen på grund av sitt innehåll. Avtalen syftar till att omreglera förhållandena för de enskilda besättningsmännen ombord. Detta framgår av avtalstexten (artiklarna 1 a och 1 b). Detta är ett otillåtet angrepp på tredje mans avtal.

Vissa övriga avtalsvillkor är också otillbörligen på grund av sitt innehåll. Lagvalsklausulerna är otillbörligen eftersom de är avsedda att skapa en frihet för förbunden att angripa andras kollektivavtal med stöd av den s.k. lex Britanniareglerna i medbestämmandelagen. Även följande bestämmelser är oskäligen; artiklarna 1 d, 1 e, 1 g, 1 j, 1 k samt artikel 3 och 6.

Av artikel 1 e framgår skyldigheten att erlagga vissa avgifter. I 2001 års avtal benämns den ena avgiften "entrance/membership fee". I 2003 års avtal benämns den "service fee". Förbunden synes ha insett att ett uttagande av en medlemsavgift skulle kunna strida mot den negativa föreningsrätten, varför benämningen ändrades. Vidare föreskrivs att bolaget ska utge "Welfare Fund contributions". Av avtalen framgår att avgifterna sammanlagt uppgick till 1 794 USD per år. Besättningsmännen ville inte bli medlemmar i förbunden. Kraven på dessa avgifter är därför otillbörligen. Besättningsmännen har inte heller godkänt att bidrag lämnas till någon välfärdsfond och har inte heller kunnat påräkna att få någon nytta av densamma.

Enligt artikel 1 j åtar sig bolaget att inte låta besättningen få utföra visst arbete. Regleringen innebär ett intrång i bolagets rätt att bedriva rederirörelse och är otillbörligen. Artikel 1 k innebär att bolaget förpliktas att betala ersättning för kostnader i samband med eventuella indrivningsåtgärder och är otillbörligen. Enligt artikel 3 gäller avtalet i minst ett år, trots att fartyget befann sig i Sverige endast under några dagar. Respektive avtal skulle således gälla under ett år oavsett var Sava Star befann sig. Ett kollektivavtal som är gällande i ett år oberoende av var fartyget befinner sig är otillbörligen.

Enligt artikel 6, i 2001 års avtal, kan ITF ensidigt ändra lönetarifferna under avtalets löptid. Bestämmelsen är otillbörlig.

Ogiltighet på grund av otillåten stridsåtgärd, enligt svensk rätt

Otillåtet angrepp på ett föreliggande avtalsförhållande m.m.

2 kap. 17 § regeringsformen (numera 2 kap. 14 §) medför inte en rätt att med stridsåtgärder – dessutom obehörigen – angripa andra parter redan gällande avtal och utkräva avgifter. Även om Arbetsdomstolen tycks ha funnit att så är fallet av de särskilda skäl som anges i mellandomen i lagvalsfrågan, anser bolaget att frågan om regeringsformens tolkning nu ska prövas med tillämpning även av EU-rätten. Den fackliga frihet som ges enligt regeringsformen avser parternas förhållande till varandra på den svenska arbetsmarknaden. Parterna har fått en frihet att företa rättshandlingar som enligt avtalsrättsliga regler skulle medföra avtalets ogiltighet (olaga tvång). I förevarande fall är det inte fråga om en svensk arbetsplats utan om en utländsk. Motsvarande frihet gäller inte för utländska arbetsplatser.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att avtalen inte är ogiltiga på avtalsrättslig grund och finna att 2 kap. 17 § regeringsformen (numera 2 kap. 14 §) innefattar en rätt för förbunden att vidta de stridsåtgärder de vidtagit i syfte att tilltvinga sig kollektivavtal gör bolaget gällande följande.

Enligt grundläggande principer inom både civilrätten och den internationella privaträtten saknas rätt för tredje man att angripa andra parter avtal och tvinga dem att mot deras vilja tillämpa ett annat avtal än det som redan föreligger. De principerna får anses vara införlivade även i EU-rätten. Dessa principer innebär att företagna stridsåtgärder är otillåtna och att de påtvingade avtalen är ogiltiga. Avtal som blivit obehörigen påtvingade en part genom att denne avsiktligt försatts i ekonomiskt trångmål och som innebär ett undanträngande av ett föreliggande avtal, kan inte vinna rättsordningens skydd och ska därför anses ogiltiga.

Detta grundläggande skydd mot angrepp på bestående avtalsförhållanden kommer i svensk kollektivavtalsrätt till uttryck i 42 § första stycket medbestämmandelagen, den s.k. Britanniaprincipen (AD 1989 nr 120).

Bolaget var vid tidpunkten för de vidtagna stridsåtgärderna bundet av ett kollektivavtal med en rysk facklig organisation. Arbetsstrid förelåg inte ombord eller på annat sätt i förhållande till bolaget. Besättningen var förhindrad att för egen del vidta stridsåtgärder och de hade inte heller någon önskan om att vidta några sådana åtgärder. Förbundens blockadåtgärder syftade till att få till stånd ett kollektivavtal som skulle tränga undan det gällande kollektivavtalet. Förbunden har inte på något sätt i samband med stridsåtgärderna angett att de nya villkoren bara skulle "erbjudas" besättningen ombord utan förbunden krävde uttryckligen att bolaget skulle tillämpa det påtvingade kollektivavtalets lönevillkor på den ombordvarande besättningen. Detta framgår av avtalsvillkoren i sig (artikel 1 a och 1 b) och av att Transport väckt talan mot bolaget med krav på allmänt skadestånd på

den grunden att lönen enligt villkoren inte utbetalats. Stridsåtgärderna har således, som stridande mot Britanniaprincipen, varit otillåtna enligt medbestämmandelagen. Detta innebär att kollektivavtalen är ogiltiga.

Förbunden har inte heller varit behöriga att förändra de avtal som redan förelåg för fartyget. Besättningen har inte uppdragit åt förbunden att tillvarata deras intressen och företräda dem för att förändra de avtal som redan var bindande för dem, dvs. såväl kollektivavtal som därunder tecknade enskilda anställningsavtal.

Förbunden har därutöver inte haft någon förhandlingsrätt i förhållande till bolaget. Stridsåtgärderna sägs ha vidtagits till stöd för en begäran om förhandling för träffande av kollektivavtal. Sådan förhandling kan enligt 10 § medbestämmandelagen bara begäras om förbundet har någon medlem bland de arbetstagare avtalet ska avse. Förbunden har inte haft några medlemmar bland de anställda ombord på Sava Star. Förhandlingsrätt krävs även i intressetvister, alltså i frågor när en part önskar träffa avtal med en annan part. Förbundet har alltså saknat rätt att förhandla om kollektivavtal för fartyget.

Gällande och giltigt kollektivavtal ombord

Bolaget var sedan år 1998 bundet av ett kollektivavtal med den ryska fackliga organisationen "Murmansk Area Committee of seamen's union". Organisationen har sedermera bytt namn till "Russian Fishing Industry Workers Union, Murmansk Regional Organization".

Kollektivavtalet gäller enligt sin ordalydelse för ryska besättningsmän, men tillämpades även på de polska befälen. Enligt de enskilda anställningsavtalen för besättningen tillämpades kollektivavtalet eller bättre villkor. Anledningen till att bolaget valde att träffa kollektivavtal med en rysk arbetstagarorganisation var att det i allmänhet är matrosernas härkomst som är styrande i detta hänseende. Matroserna på fartyget var från Ryssland.

I kollektivavtalets artikel 2 regleras – genom en hänvisning till en bilaga – vilken lön som ska utgå till matroserna. Lönen uppgick till 550 USD. Av artikel 3 framgår att besättningsmännen utöver lönen har rätt till bl.a. mat och beklädnad. I artikel 6 regleras arbetstiden, vilken ska uppgå till högst 44 timmar per vecka. Enligt artikel 14 ska bolaget betala s.k. "Membership Fees" till organisationen. Avgiften bestäms utifrån antalet besättningsmän på fartyget och oavsett om besättningsmännen var medlemmar i organisationen eller inte. Därutöver har bolaget enligt avtalet betalat bidrag till en välfärdsfond. Avtalet löpte, enligt artikel 17, årsvis och förnyades automatiskt om det inte sades upp.

Ett bindande kollektivavtal förelåg. Den ryska arbetstagarorganisationen var registrerad på ett korrekt sätt i enlighet med rysk lag. Detta framgår av ett registreringsbevis från det ryska justitiedepartementet daterat den 17 juni 1999. Av samma intyg framgår att organisationen bildades år 1990. Organisationen har alltså bildats ett datum och registrerats vid ett senare tillfälle.

Registreringsprocesser kan ta tid. Av ett intyg från organisationens ordförande från mars 2002 framgår vidare att organisationen bytt namn på ovan angivet sätt och är medlem i ITF samt att fartyget Sava Star omfattas av organisationen. Avtalet är av ITF godkänt som ett TCC-avtal. Vederbörlig formalia har iakttagits för träffande av ett giltigt kollektivavtal med den ryska fackliga organisationen.

I andra hand, för det fall den ryska arbetstagarorganisationen inte skulle anses ha varit registrerad, gör bolaget gällande att rysk rätt inte uppställer något krav på registrering och att även en icke registrerad organisation kan ingå giltiga kollektivavtal.

Bolaget och den ryska organisationen var överens om att avtalet gällde. Bolaget följde och tillämpade avtalet. Det är parterna i ett avtal som avgör om det föreligger ett avtal eller inte. Tredje man – i det här fallet vart och ett av förbunden – har inte någon rätt att ifrågasätta avtalsparternas gemensamma ståndpunkt härom.

Bolaget anser sig inte ha bevisbördan för att kollektivavtalet med den ryska organisationen var giltigt, eftersom bolagets inställning i denna del är ett bemötande av förbundens påståenden.

Inget minimiavtal eller andrahandsavtal

Förbundens påstående att kollektivavtalet träffat med den ryska arbetstagarorganisationen skulle utgöra ett minimiavtal bestrids.

Likaså bestrids att de avtal som träffades mellan förbunden och bolaget är att betrakta som andrahandsavtal. Förbunden ställde ett oeftergivet krav på att ITF:s standardvillkor skulle tillämpas omedelbart och att nya anställningsavtal skulle tecknas.

Otillåtet undanträngande av de enskilda anställningsavtalen ombord

Det måste inte föreligga ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation för att en stridsåtgärd ska innebära att gällande villkor på en utländsk arbetsplats undanröjs. Den svenska kollektivavtalsmodellen är inte tillämplig på en sådan arbetsplats.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte förelåg något giltigt kollektivavtal ombord på fartyget har de av förbunden påtvingade kollektivavtalen i vart fall syftat till att tränga undan de enskilda anställningsavtalen som gällt för besättningsmännen ombord. Förbunden ställde krav på bolaget att det omedelbart skulle tillämpa nya anställningsvillkor ombord. Stridsåtgärderna har därmed stått i strid med den redan behandlade grundläggande principen om att tredje man inte obehörigen och med tvång får angripa andras avtal. Britanniaprincipen kan sägas innebära ett förbud mot att använda stridsåtgärder för att tränga undan även befintliga individuella anställningsavtal. Även nedan anfört resonemang om innebörden av EU-

rätten och Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (europakonventionen) är tillämpligt.

Lex Britannia och förbundens agerande strider mot EU-rätten m.m.

Den undantagsreglering som benämns "lex Britannia" är oförenlig med EU-rätten och EES-avtalet då den medför att utländska företag behandlas på annat sätt än svenska företag. En tillämpning av lex Britannia innebär diskriminering på grund av nationalitet enligt artikel 12 EG-fördraget och även ett hinder mot den fria rörligheten av tjänster enligt artikel 49 EG-fördraget. Artiklarna motsvarar artiklarna 4 och 36 i EES-avtalet. De angivna reglerna har horisontell effekt och ska tillämpas på rättsförhållanden direkt mellan parter. Reglerna om förbud mot diskriminering på grund av nationalitet är tillämpliga även i förhållande till arbetsgivare i annat land än ett EU/EES-land. Parterna i målen är alla "EU/EES-medborgare".

Om en lex Britanniaprincip skulle tillämpas i varje land vars hamnar anlöps av fartyget skulle en ny avtalssituation uppkomma vid varje tillfälle och om samma diskriminerande regel tillämpades i dessa andra länder skulle det senast påtvingade avtalet gälla före det föregående. Detta är en orimlig situation.

Bolaget åberopar de principer som fastslagits i "Laval-domarna" och som återspeglas i vad som anförts inom ramen för bolagets grunder.

Bolaget har inte någon närmare anknytning till Sverige än att dess fartyg, i enlighet med internationella havsrättskonventioner och rådets förordning (EEG) nr 4055/86 av den 22 december 1986 om tillämpning av principen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet mellan medlemsstater samt mellan medlemsstater och tredje land (Celex 31986R4055), anlöpt svensk hamn. Bolaget har ingen egen kännedom om det svenska kollektivavtalssystemet och är inte en del av det och bolaget saknar kännedom om medbestämmandelagen och andra svenska lagar. Det har saknats anledning att skaffa sig sådan kännedom, eftersom bolagets verksamhet inte drivs från Sverige och fartyget inte heller går i någon svensk linjetrafik eller reguljärtrafik. Mot bakgrund av de speciella förhållandena på svensk arbetsmarknad uppkommer i förhållande till bolaget en avsevärd obalans. Bolaget har inte någon egen organisation här i landet. Bolaget är också i underläge när det gäller förande av talan i Arbetsdomstolen och andra instanser på grund av bl.a. de ekonomiska resurser som krävs. Förbundens begäran om kollektivavtal med bolaget, med undanträngande av redan befintliga kollektivavtal och de underliggande enskilda anställningsavtalen med besättningen och det ekonomiska tvång som skapats för att genomdriva detta, saknar under alla omständigheter med hänsyn till ändamålsenlighet och nödvändighet rimlig proportion i relation till det bolaget utsattes för. Stridsåtgärderna står därför i strid mot proportionalitetsprincipen. Varsel har inte heller lämnats inom skälig tid. Detta ska, tillsammans med övriga omständigheter, beaktas vid proportionalitetsbedömningen.

Bolaget bedriver verksamhet i Norge genom internationell sjöfart och anser sig skyddat bl.a. av EU-rättens förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och dess regler om förbud mot hinder för fri rörlighet av varor och tjänster. När det gäller rätten till fri sjöfart hänvisas till rådets förordning (EEG) nr 4055/86. Bolaget var etablerat i, dvs. hade sitt hemvist och drev rörelsen från, ett EES-land.

Sava Star förde panamansk flagg eftersom fartyget som transportmedel var registrerat i Panama. Bolaget bedrev och bedriver sin rederiverksamhet i Norge. Bolaget hindrades från att bedriva sjöfart på grund av de stridsåtgärder som vidtogs mot fartyget i svensk hamn. Att avtalsstatutet i förhållandet mellan besättningen och dess arbetsgivare, enligt internationella principer inom sjöfarten anses vara flaggans lag, innebär inte att bolaget inte skulle omfattas av EU-rätten. Bolaget har sitt säte i Norge och är därmed ett norskt rättssubjekt. Även om de grundläggande reglerna om diskriminering redan i sig har en större räckvidd än att avse enbart medborgare i EU:s medlemsstater åtnjuter bolaget, genom att vara ett norskt rättssubjekt, samma skydd enligt EES-avtalet. Bolaget diskriminerades både direkt och indirekt. Därtill begränsades bolagets fria rörlighet.

Bolaget gör anspråk på att behandlas på samma sätt som svenska företag vad gäller den skyddsregel som Britanniaprincipen i 42 § medbestämmandelagen innebär.

Bolaget är även på andra grunder än EU-rätten skyddat mot att utsättas för att under ekonomiskt tvång få redan ingångna avtal undanröjda och tvingas ingå nya avtal som bl.a. innebär en skyldighet att betala vissa avgifter. Rätten att fritt få välja avtalspart och efterleva frivilligt ingångna avtal är en sådan mänsklig rättighet som faller under europakonventionen. Enligt artikel 6.3 EU-fördraget ska dessa grundläggande rättigheter utgöra en allmän princip inom gemenskapsrätten. Inte bara bolaget omfattas av dessa rättigheter och friheter utan även besättningen på Sava Star – oavsett nationalitet – vars förhållanden mot deras vilja skulle omregleras i enlighet med innehållet i de påtvingade kollektivavtalen.

Principen om att tredje man inte får angripa andra parter avtal följer också av andra internationella regelverk, bl.a. ILO-konventionerna nr 87 och 88.

Innehållet i de påtvingade avtalen är i sig oskäligt på sätt som redan anförts och stridsåtgärder får inte vidtas för att framtvunga ett kollektivavtal med sådant innehåll.

Kollektivavtalen är ogiltiga enligt såväl panamansk som norsk rätt

För det fall lagvalsklausulerna – med tillämpning av artikel 8.2 Romkonventionen – skulle finnas ogiltiga enligt norsk rätt ska, som redan anförts, flaggans lag, dvs. panamansk rätt, tillämpas.

Enligt panamansk rätt var stridsåtgärderna otillåtna och kollektivavtalen ogiltiga. Enligt panamansk rätt ska den fackliga organisation som önskar

ingå kollektivavtal med en arbetsgivare vara behörig att företräda ett visst antal arbetstagare på den aktuella arbetsplatsen. Enligt artikel 401 i ”the Panamanian Labor Code” krävs det, för att en arbetstagarorganisation ska få kräva kollektivavtal med och vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare, att organisationen har minst en medlem hos arbetsgivaren. Att panamansk rätt har ett sådant innehåll har redan slagits fast i tidigare praxis, bl.a. i det s.k. Nervion-målet (NJA 1987 s. 885). Panamansk rätt har inte förändrats därefter.

Kollektivavtalen är ogiltiga enligt norsk rätt, på avtalsrättslig grund och eftersom stridsåtgärderna var otillåtna.

Enligt bolagets uppfattning kan inte en tillämpning av 25 a § medbestämmandelagen innebära att kollektivavtalen ändå ska anses giltiga enligt svensk rätt. Om Arbetsdomstolen vid en lagvalsprövning kommer fram till att en utländsk rättsordning är tillämplig kan inte nämnda bestämmelse i medbestämmandelagen tillämpas.

Bolagets skadeståndstalan

Tillämplig lag beträffande stridsåtgärdernas giltighet

Bolaget har redan redogjort för tillämplig lag avseende frågan om kollektivavtalens giltighet. Den rättsordning som Arbetsdomstolen därvid finner tillämplig ska även tillämpas på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet såvitt avser prövningen av om avtalen anses vara ogiltiga på grund av att stridsåtgärderna varit otillåtna.

Lagvalsfrågan ska dock behandlas annorlunda för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att kollektivavtalen är giltiga. Stridsåtgärdernas tillåtlighet ska då – oavsett utfallet av prövningen enligt artikel 8 Romkonventionen – bedömas enligt panamansk rätt beträffande Transports stridsåtgärd och enligt svensk rätt beträffande SEKO:s stridsåtgärd.

Såvitt avser stridsåtgärderna vidtagna i Köping år 2003 (talan mot SEKO) utgjordes den primära stridsåtgärden av en verkningslös nyanställningsblockad. Svensk lag är därmed tillämplig i det fallet.

Såvitt avser stridsåtgärderna vidtagna i Holmsund år 2001 (talan mot Transport) utgjordes den primära stridsåtgärden inte av någon verkningslös nyanställningsblockad. De primära stridsåtgärderna var i stället riktade direkt mot fartyget. Det stämmer inte, som förbunden har gjort gällande, att Transports medlemmar skulle utföra arbete endast till någon obetydlig del på själva fartyget. Blockaden avsåg vägran att utföra lastning och lossning av fartyget samt vägran att utföra båtsmansarbete. Vid lastning utför Transports medlemmar arbete även ombord på fartyget för att placera, stuva och säkra lasten. Sådant arbete kvarstod att göra när stridsåtgärden vidtogs. Stridsåtgärden har därmed inte vidtagits i Sverige utan ombord på fartyget som är en utländsk arbetsplats. I enlighet med den internationella privaträtten ska

därför flaggans lag, dvs. panamansk rätt, tillämpas vid bedömningen av stridsåtgärdens giltighet.

Skadeståndsskyldighet

Förbunden är skadeståndsskyldiga eftersom stridsåtgärderna var otillåtna och eftersom förbunden genom de otillåtna stridsåtgärderna tilltvingade sig ogiltiga avtal. Skadeståndsskyldighet föreligger även för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att stridsåtgärderna var otillåtna men avtalen ändå giltiga.

Skadeståndsansvaret får anses vila på kvasikontraktuell grund, dolus in contrahendo. Situationen liknar vad som gäller vid culpa in contrahendo. I sådant fall kan ett kontraktsrättsligt skadestånd utgå även om det inte uppstår något avtal och detta beror på vårdslöshet från ena parten. I detta fall har förbunden agerat, inte bara vårdslöst, utan uppsåtligen. Förbunden ska därför utge skadestånd enligt kontraktsrättsliga principer för den skada stridsåtgärderna orsakat.

Skadeståndsskyldighet föreligger också enligt 54 § medbestämmandelagen – i den mån svensk rätt är tillämplig – eftersom förbunden genom sitt agerande brutit mot medbestämmandelagen. Skadestånd vid brott mot EU-rätten kan utdömas enligt de principer som fastslagits av Arbetsdomstolen i Laval-domen (AD 2009 nr 89).

Skadeståndsskyldighet på grund av otillåtna stridsåtgärder och därmed ogiltiga avtal föreligger enligt såväl svensk, panamansk som norsk rätt.

Bolagets ekonomiska skada var på grund av kedjeeffekter som orsakades av blockaderna egentligen större än vad som yrkats. Bolaget har dock nöjt sig med att begära de yrkade beloppen.

Transports talan

Transports skadeståndstalan ska ogillas eftersom kollektivavtalet är ogiltigt. Bolaget har därmed inte brutit mot något kollektivavtal. Till stöd för att kollektivavtalet är ogiltigt åberopas samma omständigheter som redan anförts.

Transports talan bestrids också på den grunden att det varit fråga om otillbörlig påtryckning under en pågående rättstvist. Transport har nämligen i två stämningsansökningar framställt krav på skadestånd på grund av brott mot kollektivavtalet samtidigt som en rättstvist redan pågick om avtalets giltighet. Det utgör otillbörlig påtryckning om en organisation upprepade gånger framställer krav och påstår brott mot ett kollektivavtal om vars giltighet tvist råder. Även detta anförts således som grund för bestridande av Transports talan. Däremot görs det inte gällande att SEKO:s åtgärder har någon betydelse i detta sammanhang.

De faktiska omständigheter som Transport anförts vitsordas huvudsakligen. Det är riktigt att den fackliga företrädaren på Island vägrades tillgång till dokument och kontakter med besättningen ombord på fartyget.

Bolaget har inte betalat ut löner enligt avtalet. Det vitsordas att mellanskillnaden, mellan de löner som bolaget har betalat till besättningsmännen under avtalets giltighetstid och vad bolaget skulle ha betalat om löner betalats i enlighet med Special Agreement, uppgår till 256 485 USD. Bolaget anser dock att detta inte kan ligga till grund för beräkningen av ett eventuellt allmänt skadestånd

Förhandsavgörande från EU-domstolen

Skulle Arbetsdomstolen med tillämpning av svensk rätt finna att det varit tillåtet för förbunden att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga redan befintliga avtal som andra träffat på en utländsk arbetsplats gör bolaget gällande att detta strider mot EU-rätten. Visserligen har EU-domstolen i domen i Laval-målet (mål C-341/05, Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, REG 2007 I-11767) gjort uttalanden om lex Britannias förhållande till EU-rätten, men betydelsen av dessa uttalanden är omtvistade. Arbetsdomstolen bör fråga EU-domstolen om svensk rätt strider mot EU-rätten.

Avvisning av bevisning

Det bestrids att bolagets skriftliga bevisning, översättningen av registreringsbeviset avseende den ryska arbetstagarorganisationen, ska avvisas. Bolaget har gett in handlingen på ryska och förbunden har haft tillgång till handlingen i nära tio år. Bolaget har under lång tid framfört att det framgår av handlingarna att organisationen var registrerad. Det har ålegat förbunden att reagera om man inte kunde läsa handlingen och om bolagets redogörelse för vad handlingarna innebär bestreds.

Förbunden

ITF-kampanjen

Under den i målet aktuella tiden, åren 2001–2003, var fartyget registrerat i Panama och förde därmed panamansk flagg. Detta är en s.k. bekvämlighetsflaggning. Det kan noteras att Sava Star efter stridsåtgärden år 2003 flaggades om till norsk flagg. Fartyget har även bytt namn.

Bolaget bildades år 1987. Under de nu 24 år som bolaget bedrivit rederiverksamhet har bolaget fört förhandlingar och träffat avtal med fackliga organisationer. Under dessa förhandlingar har bolaget genomgående haft juridisk expertrådgivning. Bolaget har en mycket internationell prägel på verksamheten och har därmed haft anledning att skriva under internationella avtal. Bolaget var alltså inte oerfaret i den nu aktuella miljön.

Trots att fartyget var registrerat i Panama skulle det, enligt registreringen i Panamas fartygsregister, vara verksamt i ”European Trade only”. Fartyget var också huvudsakligen verksamt inom Europa. Det var därför angeläget att åstadkomma en lönesättning som mer liknade den som gällde i Europa. Under åren 2001–2003 anlöpte Sava Star vid ett flertal tillfällen svensk hamn.

Förbundens aktioner ingick i ett internationellt samarbete. En stor del av världshandelsflottan består av bekvämlighetsflaggade fartyg. Därmed avses att fartyget är registrerat i ett land som det saknar naturlig anknytning till. Genom bekvämlighetsflaggning undandrar sig rederierna såväl arbetsrättslig lagstiftning som lagstiftning om säkerhet inom sjöfarten och insyn från fackliga organisationer. Rederierna blir också svårare att nå för t.ex. fordringsägare. En närmare begreppsbestämning har utarbetats av Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Lönenivån för besättningar ombord på bekvämlighetsflaggade fartyg kännetecknas av att den är avsevärt lägre än på andra fartyg.

Panamas fartygsregister är ett bekvämlighetsregister. Panama har näst flest registrerade fartyg av samtliga länder i världen och överträffas endast av Japan. Det i Panama registrerade tonnaget torde vida överstiga landets eget behov.

ITF-kampanjen syftar till att träffa kollektivavtal med ägarna till bekvämlighetsflaggade fartyg. År 2003 täcktes 6 633 fartyg och 187 466 sjömän av avtal inom ramen för ITF-kampanjen. Kampanjen tar enbart sikte på bekvämlighetsflaggade fartyg som bemannas av en besättning från ett annat land än registreringslandet. Ett ryskt fartyg med rysk besättning omfattas alltså inte av kampanjen. I ett sådant fall är det naturligt att den nationella fackliga organisationen träffar kollektivavtalet.

Det avtal som förbunden inom ITF önskar träffa med fartygsintressenterna går under benämningen ”Special Agreement”. Avtalet hänvisar till ett ”Standard Agreement”. Det innehåller, på samma sätt som ett sedvanligt svenskt kollektivavtal, regler om lönenivåer, arbetstid, efterlevandeskydd, dödsfallsersättningar och arbetsmiljö m.m.

Syftet med ITF:s kampanj är alltså att verka för att sjömännen ombord på fartygen har rimliga löne- och arbetsvillkor. Det förekommer ”system med dubbel bokföring” som innebär att det förs en lönelista där besättningsmännen felaktigt bekräftar att de fått avtalsenlig lön och en annan bokföring med de lägre löner som i verkligheten har betalats ut. Det räcker således inte med att kollektivavtal kommer till stånd. För att kontrollera att avtalsenliga löner också betalas ut måste företrädare för de fackliga organisationerna kunna gå ombord på fartygen och t.ex. undersöka lönelistorna.

Sava Star hade inte någon verklig anknytning till Panama. Införandet av Sava Star i det panamanska fartygsregistret har i stället skett för att undvika normal facklig verksamhet, en rimlig lönebildning och kontroll av förhållandena ombord vad gäller säkerhet och behandlingen av personalen. Genom att

bolaget betalade så låga löner till besättningsmännen när verksamheten utfördes i svenska hamnar får bolagets verksamhet anses ha innefattat illojal konkurrens liksom social dumpning. Som Arbetsdomstolen vid flera tillfällen uttalat i sin praxis, föreligger det under sådana förhållanden ett accepterat fackligt intresse för att försöka få till stånd ett kollektivavtal med den utländska ägaren. Det är således inte något anmärkningsvärt med att en svensk facklig organisation tar på sig att bevaka de utländska besättningsmännens intresse genom kollektivavtal.

Anställningsförhållandena ombord m.m.

Det är riktigt att månadslönen – grundlönen – för en matros ombord på Sava Star under åren 2001 och 2003 uppgick till 550 USD. Detta innebar en månadslön om 3 800 kr per månad eller en timlön om 22 kr. Lönen understeg därmed vad som kan anses ha varit en skälig lön inom Europa.

Det kollektivavtal som träffades år 2001 innebar ett åtagande om en löneförhöjning med 428 USD till 978 USD, vilket motsvarar en lön om 43 kr per timme. Det var den nivå som de svenska fackliga organisationerna alltid krävde på aktuell typ av bekvämlighetsflaggade fartyg. Nivån låg långt från ett otillbörligt överbud och innebar en lön som var cirka 80 kr per timme lägre än vad som gällde på "svenska fartyg".

Bolaget hade för Sava Stars räkning under åren 1995–1999 varit täckt av ett ITF-avtal. Med anledning av att bolaget inte betalade avgifter i enlighet med det avtalet upphörde detsamma. Under perioden 1999–2001 var bolaget inte bundet av något av ITF godkänt kollektivavtal.

Under fartygets färd inom Europa framställdes krav från fackliga organisationer i flera länder på att bolaget skulle träffa ett av ITF godkänt kollektivavtal. De norska organisationerna var mest drivande i detta arbete. Krav framställdes även från isländska, polska och spanska fackliga organisationer. När fartyget kom till Holmsund år 2001 hade således ett flertal försök att få till stånd ett kollektivavtal med bolaget redan gjorts av andra organisationer.

Händelseförloppet år 2001

Fredagen den 26 oktober 2001 begärde Transport ett ITF-godkänt kollektivavtal med bolaget för Sava Star på samma sätt som dess systerorganisationer i Europa hade gjort. Bolaget svarade att det vägrade ingå i avtalsförhållande med förbundet. Transport vidhöll dock sitt krav på ett ITF-godkänt kollektivavtal. Bolagets företrädare vägrade att ingå i förhandlingar. Transport informerade då om att man skulle vidta blockadåtgärder mot Sava Star, vilka skulle träda i kraft samma dag från kl. 11.00. Vidare upplyste man om att förbundet skulle begära att vissa sympatiåtgärder skulle vidtas till stödjande av blockaden. Fartyget var då redan färdiglastat med 1 750 m³ sågade trävaror. Sympatiåtgärder begärdes hos Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Blockaden och sympatiåtgärderna innebar att stuveriarbetarna och kran-skötarna inte utförde arbete avseende Sava Star. Bolaget lät inte höra av sig under helgen, den 27 och 28 oktober, varför blockaden fortfarande pågick

måndagen den 29 oktober. Bolaget accepterade först då att ingå i förhandlingar med förbundet. På kvällen den 29 oktober 2001 skrev bolagets företrädare, kaptenen, på det begärda kollektivavtalet och anställningsavtal för besättningen. Transport hade dock inte som villkor för att häva blockaden krävt att bolaget också skulle teckna nya individuella anställningsavtal med besättningsmännen.

Händelseförloppet år 2003

Den 18 februari 2003 lossade Sava Star en last i Köpings hamn. I samband därmed krävde SEKO att bolaget skulle teckna ett Special Agreement senast kl. 13.00 samma dag. När bolaget svarade att det inte avsåg att teckna något avtal vidtog SEKO stridsåtgärder i form av nyanställningsblockad och begärde sympatiåtgärder från Transport. Bolaget undertecknade därefter kollektivavtalet varefter blockaden hävdes. SEKO frånföll ett inledningsvis framställt krav på att även individuella anställningsavtal skulle tecknas och hade således slutligen inte något sådant krav.

Lagvalsfrågan såvitt avser kollektivavtalens giltighet

I första hand ska giltigheten av kollektivavtalen i enlighet med lagvalsklausulerna, som Arbetsdomstolen funnit giltiga, prövas enligt svensk rätt. Därvid ska inom tillämpningen av svensk rätt avgöras om EU-rätten är tillämplig.

Bestämmelsen i artikel 8.2 Romkonventionen utgör ett undantag från huvudregeln i artikel 8.1. Artikel 8.2 ska tillämpas endast om avtalens existens ifrågasätts och det inte kan anses rimligt att avgöra bolagets uppträdande enligt den lag som följer av artikel 8.1. Undantaget tar sikte på distansavtal och främst på sådana fall där ett bindande avtal kan komma till stånd genom passivitet från ena partens sida. Såvitt avser de aktuella avtalen är därmed undantaget i artikel 8.2 inte tillämpligt. Svensk rätt ska alltså tillämpas på frågan om avtalens giltighet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att artikel 8.2 Romkonventionen är tillämplig instämmer förbunden i bolagets påstående att detta innebär att norsk lag ska tillämpas vid prövningen om lagvalsklausulerna är giltiga eller inte. Lagvalsklausulerna är giltiga enligt norsk rätt.

Även om lagvalsklausulerna skulle vara ogiltiga enligt norsk rätt på den grunden att stridsåtgärderna var otillåtna enligt norsk rätt är de ändå giltiga i Sverige med stöd av 25 a § medbestämmandelagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att lagvalsklausulerna är ogiltiga enligt norsk rätt har domstolen att ta ställning till vilket lands lag som ska tillämpas på frågan om kollektivavtalens giltighet i övrigt. Avtalen ska då, enligt artikel 4 Romkonventionen, vara underkastade lagen i det land som de har närmast anknytning till. I första hand görs det gällande att anknytningsfakta är sådana att tillämplig lag på kollektivavtalen är svensk lag. Vid en sammantagen bedömning har kollektivavtalen sin närmaste anknytning till

Sverige. I andra hand är tillämplig lag på frågan om kollektivavtalens giltighet norsk rätt och i sista hand panamansk rätt.

Kollektivavtalen är giltiga enligt svensk avtalsrätt

Bolaget har gjort gällande att kollektivavtalen är ogiltiga enligt svensk avtalsrätt. Giltigheten av kollektivavtalens lagvalsklausuler har prövats av Arbetsdomstolen i mellandomen. Arbetsdomstolen kom, med tillämpning av svensk rätt, fram till att lagvalsklausulerna var giltiga. Samma bedömning ska göras beträffande kollektivavtalen i sin helhet. Förbunden hänvisar till vad förbunden anfört vid mellandomsprövningen och Arbetsdomstolens bedömning i den delen. Kortfattat åberopas följande till stöd för att kollektivavtalen är giltiga.

Ingen bristande behörighet

Det är bolaget och respektive förbund som är parter i respektive kollektivavtal. Bolagets åtagande att tillämpa avtalsvillkoren på besättningsmännen gäller i förhållande till respektive förbund. Ett brott mot kollektivavtalen i dessa delar kan, enligt svensk rätt, endast leda till rätt till skadestånd för förbunden. Vissa av avtalens villkor avser vidare enbart relationen mellan bolaget och den fackliga organisationen.

Det har inte förelegat något behov av något uttryckligt uppdrag eller någon fullmakt för förbunden från besättningsmännen. Svensk lag innehåller inte något hinder mot att stridsåtgärder vidtas mot arbetsgivare som har anställda som inte är medlemmar i den organisation som begär avtalet. Det förhållandet att förbunden inte hade några medlemmar ombord utgjorde alltså inget hinder mot att vidta stridsåtgärderna.

Det har inte förelegat bristande samtycke eller rättsstridigt tvång

De av förbunden vidtagna stridsåtgärderna omfattas av grundlagsskyddet för fackliga stridsåtgärder i 2 kap. 17 § regeringsformen (numera 2 kap. 14 §). De påtryckningar som stridsåtgärderna innebar kan därför inte leda till att det saknats samtycke eller partsvilja eller att stridsåtgärderna inneburit rättsstridigt tvång. 29 § avtalslagen är inte tillämplig.

Avtalen är inte ogiltiga enligt avtalslagens regler i övrigt

Det bestrids att de omständigheter vid avtalens tillkomst som bolaget åberopat skulle medföra att det skulle anses strida mot tro och heder att göra gällande kollektivavtalen, enligt 33 § avtalslagen. Bolaget har inte gjort gällande att förbunden skulle ha utnyttjat någon okunnighet hos bolaget om kollektivavtalens innebörd eller att förbunden på något annat sätt genom sina företrädares agerande skulle ha på gränsen till svek förmått bolaget att underteckna avtalen.

Kollektivavtalen är inte heller oskäliga eller otillbörliga på sådant sätt som avses i 36 § avtalslagen. Inget avtalsvillkor kan, som bolaget anfört, anses vara oskäligt eller otillbörligt.

Kollektivavtalen, Special Agreement, kan sägas utgöra hängavtalshandlingar till "ITF Standard Agreement". Bundenhet till "ITF Standard Agreement", som innehåller bl.a. lönevillkoren, uppkommer när arbetsgivaren undertecknar Special Agreement.

2001 års och 2003 års avtal har huvudsakligen samma innehåll. Det finns dock vissa skillnader mellan dem som berörs nedan.

Det som i 2001 års avtal benämns "Entrance/membership Fees" har i 2003 års avtal ersatts av begreppet "Service Fees". Det sistnämnda begreppet ansågs vara en mer ändamålsenlig benämning. Syftet med avgiften är att bekosta bevakningen av avtalens tillämpning genom inspektioner och liknande. Det var alltså inte fråga om någon medlemsavgift. Avgiften betalades inte för vissa namngivna besättningsmän utan dess sammanlagda storlek bestämdes utifrån hur många positioner som fanns på fartyget.

Avtalen föreskriver även betalning till en "Welfare Fund" med 230 USD per person. Detta avser en fond, vid namn "Seafarers Trust Fond", som ITF bildade år 1981 och som syftar till att stödja den andliga, moraliska och fysiska välfärden hos sjöfolk, oberoende av nationalitet, ras eller trosbekännelse. Fonden används för att ge ett brett utbud av facklig service till sjöfolk i hamnarna och används även i viss begränsad utsträckning till hjälp åt sjuka och pensionerade sjömän och deras anhöriga.

Artikel 1 g ger en möjlighet till kontroll av att avtalet verkligen efterlevs. Som redan anförts förekommer det ofta dubbel bokföring beträffande löneutbetalningar. Regler i kollektivavtal som ger möjlighet att kontrollera vilken lön som betalas ut är inte något avvikande eller speciellt för sjöfarten utan förekommer i många sammanhang.

Artikel 1 j behövs för att sjöfarten över huvud taget ska fungera och syftar till att bevara fred mellan redare och hamnarbetare samt undvika gränsdragningstvister mellan olika arbetstgares arbetsområden.

Artikel 1 k innebär att bolaget, om bolaget inte betalar enligt avtalet och därmed orsakar en indrivningskostnad, ska ersätta den uppkomna kostnaden. Det är inte något anmärkningsvärt med en sådan reglering, som således har samma syfte som den svenska inkassolagen. Enligt 2001 års avtal är det ITF som ska ersättas för eventuella kostnader. I 2003 års avtal anges att det är SEKO som ska ha sina kostnader täckta.

Artikel 6 i 2001 års avtal om att ITF hade möjlighet att ensidigt ändra avtalens lönenivåer återfinns inte i 2003 års avtal. Regleringen i 2001 års avtal får dock anses ha varit rättssäker eftersom det anges att ITF vid en sådan ändring skulle underrätta om detta två månader innan ändringen trädde i kraft.

Uppsägningstiden var enligt artikel 5 en månad, vilket således gav motparten gott om tid att säga upp avtalet.

2003 års avtal innehöll således vissa förändringar och förtydliganden jämfört med 2001 års avtal, vilka korresponderar mot synpunkter som bolaget haft angående utformningen av 2001 års avtal.

Stridsåtgärderna tillåtna enligt lex Britannia

EU-rätten är inte tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet eftersom den verksamhet som kollektivavtalen omfattar är förlagd till Panama. Eftersom EU-rätten inte är tillämplig ska lex Britannia tillämpas. Detta innebär att de svenska kollektivavtalen ska ges företräde framför eventuella utländska kollektivavtal. Som anføres nedan har det dock inte förelegat något giltigt kollektivavtal ombord på fartyget med någon annan arbetstagarorganisation. För det fall det förelåg ett giltigt kollektivavtal har det ändå, enligt lex Britannia, varit tillåtet för förbunden att vidta stridsåtgärder.

Den grundlagsfästa rätten att vidta stridsåtgärder kan inskränkas enbart genom lag eller avtal. Förbunden var inte enligt medbestämmandelagen förhindrade att vidta stridsåtgärderna. När åtgärderna vidtogs förelåg inget kollektivavtalsförhållande mellan bolaget och respektive förbund. Inte heller har någon arbetskyldighet förelegat för någon av förbundens medlemmar i förhållande till bolaget. Den vägran att befatta sig med fartyget, som stridsåtgärderna innebar, innefattade åtgärder som var tillåtna enligt 2 kap. 17 § regeringsformen (numera 2 kap. 14 §). Någon fredsplikt har därför inte förelegat för förbundens medlemmar. Fartygets besättning deltog inte i stridsåtgärderna. Förbunden behöver enligt svensk rätt inte ha medlemmar på arbetsplatsen för att kunna begära ett kollektivavtal med arbetsgivaren.

Av det sagda följer att kollektivavtalen inte är ogiltiga på den grunden att stridsåtgärderna var otillåtna enligt medbestämmandelagen.

Stridsåtgärderna tillåtna enligt Britanniaprincipen

Om Arbetsdomstolen skulle finna att EU-rätten är tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet åberopar förbunden inte lex Britannia. Britanniaprincipen, 42 § första stycket medbestämmandelagen, ska då i stället tillämpas. Förbunden menar att stridsåtgärderna även enligt den principen var tillåtna på följande grunder.

Inget giltigt kollektivavtal ombord

Stridsåtgärderna syftade inte till att tränga undan något befintligt kollektivavtal eftersom bolaget inte var bundet av något giltigt kollektivavtal som reglerade anställningsförhållandena ombord.

Enligt rysk rätt erhåller en facklig organisation rättshandlingsförmåga vid tidpunkten för registrering. Den ryska arbetstagarorganisationen i det avtal som bolaget åberopat var emellertid inte registrerad, varför organisationen

inte haft rättshandlingsförmåga att träffa ett giltigt avtal. Att organisationen, "Murmansk Area Committee of seaman union" inte var en registrerad facklig organisation framgår av ett skriftligt besked från "Department of the Ministry of Justice of the Russian Federation for the Murmansk Region".

Bolaget har givit in handlingar avseende en organisation med namnet "Russian Fishing Industry Workers Union Murmansk regional Organization" och påstått att den organisationen är samma juridiska person som anges som motpart i kollektivavtalet samt att denna juridiska person var registrerad. Uppgifterna bestrids. Det telefaxmeddelande som bolaget åberopat visar inte att det är fråga om en och samma juridiska person som genomgått ett namnbyte. Bolaget har påstått att det av registreringsbeviset framgår att organisationen bildades redan år 1990. Den uppgiften tyder närmast på att organisationer med de två förekommande namnen existerat samtidigt.

Bolaget, som påstår att stridsåtgärderna var otillåtna, har bevisbördan för det påståendet. Bolaget får också anses ha bevisbördan för att det förelåg ett giltigt kollektivavtal för fartyget. Det får antas vara lättare att styrka att ett avtal föreligger än att så inte är fallet. Bolaget har inte uppfyllt sin bevisbörda.

Avvisning av bevisning

I samband med att det ovan nämnda telefaxmeddelandet gavs in i målet, gavs också en handling på ryska in. Bolaget har inte under processen givit in någon översättning av handlingen eller gett någon förklaring till vad den avser. Bolaget har först vid huvudförhandlingen i målet givit in och åberopat en version av handlingen som uppges vara en engelsk översättning av den ryska texten antecknad på handlingen. Arbetsdomstolen bör avvisa den nya bevisningen. Handlingen har nu sent i processen påståtts vara ett ryskt registreringsbevis beträffande den ryska fackliga organisation som bolaget påstår att det haft ett kollektivavtal med. Det bestrids att så är fallet.

Ingen fredsplikt ombord m.m.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att avtalet som är träffat med en rysk organisation är ett giltigt kollektivavtal, görs det gällande att det inte gällde för sjömännen ombord. Ingen av besättningsmännen var medlem i den ryska organisationen, varken år 2001 eller år 2003. Det har därmed inte förelegat någon fredsplikt. Förbunden var för dessa oorganiserade sjömän oförhindrade att begära kollektivavtal.

I det "Statement" som besättningsmännen skrev under år 2001 anger de att de inte är "members of Seaman's Union". Motsvarande uttalande gjorde besättningsmännen även år 2003. Detta betyder att besättningsmännen inte ansåg sig vara medlemmar i någon facklig organisation, inte heller i den ryska organisationen. Bolaget har inte presenterat något dokument som visar att besättningsmännen var medlemmar och har inte heller på något annat sätt visat att så var fallet. Redan på den grunden har det varit möjligt för förbunden att vidta stridsåtgärderna. Det är enligt svensk rätt tillåtet för en facklig

organisation att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal för personer som inte är medlemmar i någon facklig organisation.

I vart fall gällde kollektivavtalet endast för ryska sjömän och alltså inte för polska sjömän. Detta framgår bl.a. av avtalets rubrik som uttryckligen anger att avtalet gäller för ryska sjömän. Förbunden var därför oförhindrade att begära kollektivavtal för de polska sjömännen.

För att det ska vara en otillåten stridsåtgärd enligt Britanniaprincipen krävs att det utländska kollektivavtalet i fråga innefattar fredsplikt för besättningsmännen och att brott mot fredsplikten innebär sanktioner jämförbara med vad som gäller enligt svensk lag, dvs. skadestånd. Det bestrids att det enligt rysk rätt förelåg fredsplikt för sjömännen ombord. Utredning härom saknas från bolagets sida.

Stridsåtgärderna var således tillåtna enligt Britanniaprincipen.

Minimivtal alternativt andrahandsavtal

Om avtalet med den ryska fackliga organisationen skulle anses ha varit giltigt och sjömännen skulle anses ha varit medlemmar i den organisationen görs det gällande att det kollektivavtalet är att anse som ett minimivtal som inte utesluter bättre uppgörelser för berörda sjömän.

Alternativt görs det gällande att de kollektivavtal som förbunden träffat är att anse som andrahandsavtal. Regler på organisationsnivå ska tillämpas vilket innebär att de erlagda avgifterna ska betalas. Likaså föreligger det – eftersom fråga är om social dumpning – en sådan undantagssituation som Arbetsdomstolen angett i avgörandet AD 1974 nr 14. Andrahandsavtalen som förbunden slöt ska därför tillämpas före avtalet med den ryska organisationen.

Undanträngande av individuella anställningsavtal

Det är enligt svensk rätt tillåtet för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare hos vilken organisationen inte har några medlemmar bland de anställda. Arbetstagarorganisationen kan i en sådan situation inte tvinga arbetsgivaren att förändra villkoren i de individuella anställningsavtalen. Om arbetsgivaren inte tillämpar kollektivavtalet kan arbetsgivaren däremot bli skadeståndsskyldig för kollektivavtalsbrott.

EU-rätt och mänskliga rättigheter m.m.

Det bestrids att förbundens stridsåtgärder skulle strida mot EU-rätten. Det bestrids även att förbundens åtgärder skulle strida mot europakonventionen eller någon ILO-konvention. Dessa regler skyddar mot statliga ingrepp. Reglerna skyddar inte arbetsgivare som inte vill ingå kollektivavtal från att bli föremål för fackliga åtgärder.

Otillåten stridsåtgärd innebär inte att avtalen är ogiltiga

Som framgår av den s.k. Nervion-domen, NJA 1987 s. 885, kan ett kollektivavtal som ingåtts efter olovliga stridsåtgärder vara giltigt. Av AD 2003 nr 46 framgår vidare att det förhållandet att en stridsåtgärd vidtas i syfte att få till stånd ett ogiltigt avtal, inte innebär att stridsåtgärden är olovlig.

Kollektivavtalen giltiga enligt såväl panamansk som norsk rätt

Även om panamansk rätt ska tillämpas bestrids det att kollektivavtalen är att bedöma som ogiltiga.

Kollektivavtalen ska anses giltiga i Sverige även om kollektivavtalen skulle vara ogiltiga enligt panamansk rätt på den grunden att stridsåtgärderna var otillåtna där. Detta följer av 25 a § medbestämmandelagen.

Vad gäller frågan om behörighet är det möjligt att panamansk rätt uppställer krav på behörighet i olika avseenden. Ingenting i den presenterade utredningen visar dock att ett kollektivavtal som har träffats och undertecknats skulle betraktas som ogiltigt på grund av bristande behörighet enligt panamansk lag. Tvärtom framgår det av utredningen om panamansk rätt att kollektivavtalen gäller och att den enda tillämpliga ogiltighetsgrunden enligt panamansk rätt är rättsstridigt tvång. Frågan om rättsstridigt tvång förelegat, dvs. om stridsåtgärderna utgjort rättsstridigt tvång, ska bedömas enligt svensk rätt.

Kollektivavtalen är giltiga enligt norsk rätt.

Bolagets skadeståndstalan

Bolaget har som självständig grund för sin skadeståndstalan åberopat att stridsåtgärderna var otillåtna och gjort gällande att frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet i det sammanhanget ska avgöras enligt olika rättsordningar. Detta bestrids av förbunden. Svensk rätt ska tillämpas såvitt avser bedömningen av lovligheten av båda stridsåtgärderna.

Även vid stridsåtgärden i Holmsund var det en svensk arbetstagarorganisation som vidtog en åtgärd i Sverige. När stridsåtgärden vidtogs var fartyget redan färdiglastat. Det arbete som återstod var trossarbete på svensk kaj, dvs. arbete som skulle utföras i Sverige. Även om en mindre del av arbetet skulle ha utförts på båten ska stridsåtgärden som sådan bedömas enligt lagen i det land som stridsåtgärden enligt en huvudsaklighetsbedömning är att hänföra till. I detta fall är anknytningen starkast till Sverige. Stridsåtgärden har vidtagits i Sverige. Arbetstagarna som berördes var arbetstagare i Sverige. Arbetsgivaren för de arbetstagare som deltog i stridsåtgärden – Holmsunds stuveri – är ett svenskt företag. Stridsåtgärden har vidtagits av svenska fackliga organisationer. Arbetsuppgifterna utförs med kran eller andra redskap på svensk kaj.

Det saknas rättslig grund för bolagets skadeståndsanspråk, även om kollektivavtalen skulle anses vara ogiltiga. Skadeståndsyrkandena ska därför ogillas.

Förhandsavgörande

Det saknas anledning för Arbetsdomstolen att inhämta något förhandsavgörande från EU-domstolen. Som bolaget får uppfattas menar bolaget att Arbetsdomstolen ska fråga EU-domstolen hur svensk lagstiftning ska tolkas. Någon sådan fråga varken bör eller kan Arbetsdomstolen ställa till EU-domstolen.

Transport

Brott mot artiklarna 1 d, 1 f och 1 g

Bolaget har den 29 oktober 2001 ingått ett giltigt kollektivavtal med Transport. Genom den fackliga företrädaren på Island, Transports befullmäktigade ombud, begärde Transport den 5 mars 2002 förhandling och tillgång till alla dokument rörande anställningsavtal och lönebetalningslistor m.m. Bolagets representant vägrade dock att utge dokumenten och vägrade inspektören att ta kontakt med besättningen ombord. Bolaget har genom detta agerande brutit mot artiklarna 1 d, 1 f och 1 g. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att, enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen, utge allmänt skadestånd till Transport.

Även om Arbetsdomstolen skulle finna att kollektivavtalet är ett andrahandsavtal innebär bolagets agerande ett brott mot avtalet. Det kan konstateras att de aktuella föreskrifterna i avtalet inte avser rättigheter för de enskilda besättningsmännen, vilka skulle kunna konkurrera med ett förstahandsavtal. Det är fråga om rättigheter på organisationsnivå.

Brott mot avtalets lönebestämmelser

Enligt kollektivavtalets artikel 1 a har bolaget åtagit sig att tillämpa anställningsvillkoren enligt ITF Standard Collective Agreement på besättningsmän som inte är medlemmar i någon facklig organisation. I det sistnämnda dokumentet regleras i 4 § vilka löner som ska utgå.

Bolaget har under avtalstiden den 26 oktober 2001–30 september 2002 inte betalat ut löner i enlighet med kollektivavtalet. Bolaget har genom att inte iaktta lönebestämmelserna ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot Transport och ska därför, med tillämpning av 54 och 55 §§ medbestämmandelagen, betala allmänt skadestånd till förbundet.

Skadeståndet bör sättas så högt att det inte framstår som lönsamt för bolaget att bryta mot kollektivavtalet. Skadeståndet måste således motsvara minst den vinst och besparing som bolaget har gjort genom att inte tillämpa avtalet. Skadeståndsbeloppet ska därför motsvara mellanskillnaden mellan de löner som bolaget betalat till besättningsmännen under perioden och vad bolaget

skulle ha betalat om löner hade betalats enligt kollektivavtalet. Mellanskillnaden uppgår till 256 485 USD.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kollektivavtalet utgör ett andrahandsavtal föreligger en sådan undantagssituation som innebär att andrahandsavtalet ska tillämpas före det "ryska kollektivavtalet" (jfr. AD 1974 nr 14). Det var uppenbart fråga om social dumpning eftersom fartyget var bekvämlighetsflaggat och det var fråga om stora löneskillnader i jämförelse med de i området normala lönerna. Att löner inte betalats enligt kollektivavtalet innebär därför brott mot Transports andrahandsavtal och bolaget ska därför betala skadestånd med motsvarande belopp.

Bolaget har påstått att det förekommit påtryckningar mot bolaget genom att Transport framställt krav på skadestånd under en pågående rättstvist. Transports krav utgör en helt naturlig följd av Transports inställning att avtalet är giltigt och att bolaget brutit mot det. Det är således inte fråga om någon otillbörlig påtryckning.

Skäl

Bakgrund

Fartyget Sava Star är en s.k. bulklastare, byggd år 1992, som går i internationell fart, främst i Europa. Fartyget ägs sedan år 1993 av bolaget som har sitt säte i Norge. Fartyget var under den i målen aktuella tiden, åren 2001–2003, registrerat i Panamas skeppsregister och förde därför panamansk flagg. Besättningen bestod av fyra polska befäl och två ryska besättningsmän. Bolaget var arbetsgivare för besättningen.

Fredagen den 26 oktober 2001 låg Sava Star i Holmsunds hamn. Transport begärde att bolaget skulle underteckna ett av ITF godkänt kollektivavtal för Sava Star, ett s.k. Special Agreement. Stridsåtgärder vidtogs med början samma dag kl. 11.00 i form av vägran att utföra lastning och lossning samt vägran att utföra båtsmansarbete (trosshantering). Måndagen den 29 oktober 2001 undertecknades ett kollektivavtal i form av ett Special Agreement. Bolaget betalade, i enlighet med kollektivavtalets artikel 1 e, 1 794 USD till Transport, varav 414 USD avseende "Entrance/membership Fees" och 1 380 USD avseende "Welfare Fund contributions". Sava Stars befälhavare utfärdade ett "Letter of Protest" och ett "Statement" med en redogörelse över vad som enligt honom förekommit och de sex besättningsmännen uppgav i en skriftlig handling att de inte accepterade de av Transport vidtagna åtgärderna. Fartyget lämnade därefter hamnen.

Utöver avtalsvillkoret om betalning av de ovan angivna avgifterna anges bl.a. följande i 2001 års avtal.

The Union and the Company wish to regulate the conditions of employment of all seafarers (hereinafter individually referred to as a "Seafarer") serving from time to time on board the Ship.

Article 1: The Company undertakes as follows:

- a to employ each Seafarer in accordance with the current terms of the ITF Standard Collective Agreement (the ITF Standard Agreement):
 - b to incorporate the terms and conditions of the ITF Standard Agreement into the individual contract of employment of each Seafarer (and if necessary to register the contract with the relevant national body) and into the Ships Articles. Any Seafarer enjoying or offered terms and conditions which taken as a whole are recognised by the ITF as more favourable to the Seafarer shall continue to enjoy or be entitled to such terms and conditions notwithstanding paragraph a above.
-
- d to furnish to the ITF forthwith copies of the Special Agreement, ITF Standard Agreement, contracts of employment (registered if necessary), Ships Articles (duly amended), crew list, manning scale and evidence of insurance cover:
-
- f to keep on board the Ship accurate records of all hours worked by Seafarers, all payments made to Seafarers, monthly payrolls and/or individual payslips of Seafarers, copies of the Special Agreement, ITF Standard Agreement and ITF Blue Certificate to be issued under Article 2 hereof and to allow each Seafarer access to these documents at all times:
 - g to permit or obtain immediate permission for representatives of the ITF to board the Ship, to consult with Seafarers and to inspect and copy all documents whether the Ship is in berth or not and whether or not the Seafarer is on board the Ship:
-

Den 29 januari 2002 inkom bolaget med stämningensansökan i mål nr A 14/02, vari bl.a. yrkades att Transport skulle förpliktas återbetala avgifterna i fråga och betala ekonomiskt skadestånd till bolaget med anledning av stridsåtgärden.

Den 8 mars 2002 inkom Transport med stämningensansökan i mål nr A 39/02 med yrkande om att bolaget skulle betala allmänt skadestånd till Transport för kollektivavtalsbrott. Enligt Transport hade bolaget, när fartyget den 5 mars 2002 låg i hamn i Reykjavik, i strid med kollektivavtalet – artiklarna 1 d, 1 f och 1 g – nekat ett av förbundet befullmäktigat ombud att ta del av vissa angivna dokument och att ta kontakt med besättningen ombord.

Den 18 februari 2003 låg Sava Star i Köpings hamn. Avtalet från år 2001 hade då upphört att gälla. SEKO begärde, på motsvarande sätt som Transport hade gjort år 2001, att bolaget skulle underteckna ett kollektivavtal, ett Special Agreement. Efter att stridsåtgärder hade vidtagits tecknades den 19 februari 2003 ett Special Agreement mellan bolaget och SEKO. Bolaget betalade också, i enlighet med kollektivavtalet, 1 794 USD till SEKO avseende "Service Fees" och "Welfare Fund contributions". Även denna gång uppgav de sex besättningsmännen i en skriftlig handling att de inte accepterade de av SEKO vidtagna åtgärderna. Efter att ha legat still i hamnen under två dagar lämnade fartyget hamnen.

I Special Agreement från år 2003 är artiklarna 1 d, 1 f och 1 g likalydande med motsvarande artiklar i 2001 års avtal. Artiklarna 1 a och 1 b har följande lydelse.

Article 1: The Company undertakes as follows:

- a to apply current terms of the ITF Standard Collective Agreement (the ITF Standard Agreement): for all employments on the ship.
- b Any Seafarer enjoying or offered terms and conditions which taken as taken as a whole are recognised by the ITF as more favourable to the Seafarer shall continue to enjoy or to be entitled to such terms and conditions notwithstanding paragraph a above.

Den 11 mars 2003 inkom bolaget med stämningensansökan i mål nr A 53/03, vari bl.a. yrkades att SEKO skulle förpliktas att till bolaget återbetala avgifterna i fråga och betala ekonomiskt skadestånd till bolaget med anledning av stridsåtgärden.

Den 17 juni 2003 inkom slutligen Transport med stämningensansökan i mål nr A 137/03, med yrkande om att bolaget skulle betala allmänt skadestånd till Transport för att bolaget, enligt Transport, under avtalstiden för 2001 års Special Agreement inte hade betalat löner enligt avtalet, artikel 1 a, till besättningen ombord.

Vid tidpunkten för stridsåtgärderna gällde EG-fördraget. Arbetsdomstolen väljer därför att fortsättningsvis använda begreppen EG-fördraget och EG/EES-rätt.

Lagvalsfrågor

Twistefrågorna som grundar sig på frågan om avtalens giltighet

I båda kollektivavtalen finns en lagvalsklausul som utpekar svensk rätt. Arbetsdomstolen har genom mellandom, dom 39/09, med tillämpning av svensk rätt enligt artikel 8.1 Romkonventionen, funnit att lagvalsklausulerna är giltiga.

Bolaget har vid denna utgång av prövningen enligt artikel 8.1 Romkonventionen på visst sätt åberopat artikel 8.2 Romkonventionen och hävdade att frågan om lagvalsklausulernas giltighet ska avgöras enligt norsk rätt. Bolagets åberopande av artikel 8.2 är villkorat på följande sätt. Om Arbetsdomstolen skulle dela bolagets uppfattning om tolkningen av svensk rätt och EG/EES-rätten och därmed finna att kollektivavtalen är ogiltiga har bolaget uppgett att det godtar att svensk rätt tillämpas. Vad som här åsyftas från bolagets sida är, som Arbetsdomstolen uppfattar bolaget, den svenska rättens innebörd såvitt avser tillåtligheten för tredje man, en facklig organisation, att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga avtal mellan två andra parter. Om Arbetsdomstolen däremot skulle finna att svensk rätt har den innebörden att det är tillåtet för en facklig organisation att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga två andra parter avtal, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal, har bolaget åberopat artikel 8.2 Romkonventionen.

Förbunden har gjort gällande att svensk rätt ska tillämpas och att artikel 8.2 Romkonventionen över huvud taget inte är tillämplig i den aktuella situationen.

Artikel 8.2 Romkonventionen ska tillämpas på yrkande av part. På det sätt bolaget utfört sin talan i lagvalsfrågan ska Arbetsdomstolen således ta ställning till en tillämpning av artikel 8.2 Romkonventionen först om Arbetsdomstolen i frågan om kollektivavtalens giltighet behöver ta ställning till frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet och, i så fall, finner att de varit tillåtna enligt svensk rätt, inklusive EG/EES-rätt.

För det fall det blir aktuellt för Arbetsdomstolen att pröva bolagets yrkande om tillämpning av artikel 8.2 Romkonventionen och domstolen finner att artikeln är tillämplig är parterna överens om att Norge är bolagets vanliga vistelseort och att frågan om lagvalsklausulernas giltighet därmed ska avgöras enligt norsk rätt. Parterna har motsatta ståndpunkter i frågan om lagvalsklausulerna är giltiga enligt den rättsordningen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att lagvalsklausulerna är giltiga enligt norsk rätt ska svensk rätt tillämpas. Om Arbetsdomstolen däremot skulle finna att lagvalsklausulerna är ogiltiga enligt norsk rätt ska frågan om vilket lands lag som ska tillämpas på frågan om kollektivavtalens giltighet avgöras enligt artikel 4 Romkonventionen. Domstolen ska alltså i så fall avgöra vilket lands lag som kollektivavtalet har närmast anknytning till. Bolaget har gjort gällande att i första hand ska panamansk rätt tillämpas, i andra hand norsk rätt och i sista hand svensk rätt. Förbunden har hävdade att anknytningsfakta talar för att rättsordningarna blir tillämpliga i motsatt ordning.

Slutsatsen av det ovan anförda är att prövningen av frågan om avtalens giltighet och den därmed sammanhängande frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet ska inledas med en tillämpning av svensk rätt, dvs. i enlighet med den rättsordning som anges i lagvalsklausulerna.

Frågan om ekonomiskt skadestånd

Bolagets talan om ekonomiskt skadestånd grundar sig i första hand på påståendet att kollektivavtalen är ogiltiga och att skadeståndsskyldighet, för ekonomisk skada, följer av att stridsåtgärderna vidtagits för att tvinga fram ogiltiga avtal.

Bolaget har alternativt gjort gällande att skadeståndsskyldighet följer direkt av att stridsåtgärderna varit ogiltiga. Vid bedömningen av frågan om skadeståndsskyldighet föreligger för förbunden, grundad direkt på frågan om stridsåtgärderna varit tillåtna eller inte, är parterna överens om att svensk rätt ska tillämpas såvitt avser stridsåtgärderna vidtagna av SEKO år 2003. Bolaget har dock hävdade att panamansk rätt ska tillämpas såvitt avser bedömningen av tillåtligheten av stridsåtgärden som vidtogs av Transport år 2001. Den lagvalsfrågan blir således aktuell att pröva först om det blir aktuellt att pröva bolagets alternativt framförda grund såvitt avser dess skadeståndstalan.

Twisten m.m.

Den första tvistefrågan avser om förbunden är skyldiga att återbetala de avgifter som bolaget betalade till respektive förbund vid tecknandet av kollektivavtalen i fråga. Bolaget har gjort gällande att avtalen alternativt avtalsvillkoren om avgifterna är ogiltiga dels enligt avtalsrättsliga ogiltighetsregler, dels på den grunden att de stridsåtgärder som vidtogs, enligt bolaget, var otillåtna. Förbunden har bestritt ogiltighet.

Den andra tvistefrågan avser om förbunden är skyldiga att betala ekonomiskt skadestånd till bolaget avseende skada som bolaget åsamkats med anledning av de vidtagna stridsåtgärderna. Bolaget har här gjort gällande att sådan skyldighet följer av att bolaget tvingats ingå ogiltiga avtal alternativt på den grunden att stridsåtgärderna varit otillåtna. Förbunden har bestritt att skadeståndsskyldighet föreligger på någon av de åberopade grunderna.

Den tredje tvistefrågan avser om bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till Transport för att bolaget, enligt Transport, ska ha brutit mot Special Agreement från år 2001, genom att dels ha nekat ett av förbundet befullmäktigat ombud att ta del av vissa angivna dokument och att ta kontakt med besättningen ombord, dels inte ha betalat löner till fartygets besättning i enlighet med avtalet. Bolaget har vitsordat de faktiska omständigheterna men bestritt skadeståndsskyldighet på den grunden att avtalet alternativt avtalsvillkoren i fråga är ogiltiga på de grunder som angetts ovan.

Såvitt avser de faktiska omständigheterna är dessa i huvudsak ostridiga. Mellan parterna är dock tvistigt om det förelåg ett giltigt kollektivavtal ombord på fartyget när respektive stridsåtgärd vidtogs. Förbunden har här yrkat att viss av bolaget åberopad skriftlig bevisning ska avvisas.

Det är även tvistigt om stridsåtgärderna var i strid med EG/EES-rätten och om svensk rätt om bl.a. stridsåtgärders tillåtlighet är i strid med någon reglering i EG/EES-rätten. Därutöver är det tvistigt om EG/EES-rätten över huvud taget är tillämplig på tvistefrågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet, då fartyget under aktuell period var registrerat i Panama.

Parterna har också olika uppfattningar i frågan om det är nödvändigt att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen. Detta beslut behandlar den sistnämnda frågan.

Skyldigheten att begära förhandsavgörande

I artikel 267 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EUF-fördraget eller EUF, (f.d. artikel 234 Fördraget om Europeiska gemenskapen, EG-fördraget eller EG) anges bl.a. följande.

Europeiska unionens domstol ska vara behörig att meddela förhandsavgöranden angående

- a) tolkningen av fördragen,
- b) giltigheten och tolkningen av rättsakter som beslutas av unionens institutioner, organ eller byråer.

När en sådan fråga uppkommer vid en domstol i en medlemsstat får den domstolen, om den anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken, begära att domstolen meddelar ett förhandsavgörande.

När en sådan fråga uppkommer i ett ärende vid en domstol i en medlemsstat, mot vars avgöranden det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning, ska den nationella domstolen föra frågan vidare till domstolen.

Arbetsdomstolen utgår från att EES-avtalet och dess artiklar som har sin motsvarighet i fördragen får anses utgöra en del av fördragen.

Ett förhandsavgörande ska alltså inhämtas endast om det är nödvändigt för att döma i saken. Skyldigheten för Arbetsdomstolen att i sådant fall, som högsta instans, inhämta förhandsavgörande är enligt EU-domstolens praxis emellertid inte undantagslös. I målet 283/81, CILFIT [1982] ECR 3415, gjorde EU-domstolen principiella uttalanden om i vilka fall den högsta nationella domstolen kan underlåta att inhämta förhandsavgörande trots att det i ett mål i och för sig föreligger en fråga om innebörden av EG-rätten som enligt den domstolens bedömning är av betydelse för avgörande av målet. I korthet gäller detta dels om motsvarande – men inte nödvändigtvis helt identiska – materiella fråga redan har prövats av EU-domstolen i ett tidigare avgörande, dels om svaret på frågan är så uppenbart att det inte lämnar något utrymme för rimligt tvivel om hur denna ska besvaras från EG-rättslig synpunkt.

Som redan anförts är det tvistigt mellan parterna dels om stridsåtgärderna var i strid med EG/EES-rätten eller om svensk rätt om stridsåtgärders tillåtlighet är i strid med någon reglering i EG/EES-rätten, dels om EG/EES-rätten i detta fall över huvud taget är tillämplig på tvistefrågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet. Arbetsdomstolen prövar i det följande om domstolen måste avgöra den sistnämnda tvistefrågan för att saken, dvs. yrkandena i målen, ska kunna avgöras, och i så fall om EG/EES-rättens tillämpningsområde i ett fall som det aktuella är klar.

En första fråga att ta ställning till är om Arbetsdomstolen kan avgöra målen utan att ta ställning till tvistefrågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet. Om så inte är fallet avser nästa frågeställning om bedömningen av stridsåtgärdernas tillåtlighet kräver ett ställningstagande i frågan om EG/EES-rättens tillämplighet. Arbetsdomstolen behandlar dessa frågor nedan.

Kan Arbetsdomstolen avgöra målen utan att ta ställning till tvistefrågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet?

Bolagets talan om återbetalning av avgifterna (erlagda enligt artikel 1 e i Special Agreement) och Transports talan om allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott (artiklarna 1 a, 1 d, 1 f, och 1 g) är beroende av bedömningen av frågan om de båda kollektivavtalen eller de åberopade avtalsvillkoren är giltiga eller inte. Om Arbetsdomstolen skulle finna att kollektivavtalen, alternativt de aktuella avtalsklausulerna, ska anses ogiltiga på någon av de åberopade avtalsrättsliga grunderna, behöver domstolen inte pröva frågan

om stridsåtgärdernas tillåtlighet för att avgöra de ovan angivna tvistefrågorna.

Arbetsdomstolen har i mellandomen prövat bolagets talan såvitt avser lagvals klausulernas giltighet enligt svensk avtalsrätt. Bolaget har åberopat samma grunder till stöd för att kollektivavtalen i sin helhet är ogiltiga alternativt att de aktuella avtalsvillkoren ska anses ogiltiga eller lämnas utan avseende, dvs. på grund av bristande behörighet, bristande samtycke och partsvilja samt ogiltighet enligt 29, 33 och 36 §§ avtalslagen. Förbunden har bestritt att det föreligger ogiltighet på någon av de åberopade grunderna och har i huvudsak framfört samma invändningar som finns antecknade i mellandomen.

Arbetsdomstolens bedömning är att övervägande skäl talar för att varken kollektivavtalen i sin helhet eller de artiklar som bolaget och Transport grundar sin respektive ovan nämnda talan på kan anses ogiltiga på de av bolaget åberopade avtalsrättsliga grunderna. Arbetsdomstolen gör alltså nu bedömningen att bolaget inte kan vinna bifall till sin talan om återbetalning eller undgå skadeståndsskyldighet i sig gentemot Transport på dessa grunder. Vid en sådan bedömning kan inte heller bolaget på dessa grunder vinna bifall till sin i första hand framställda grund såvitt avser skadeståndstalan mot Transport.

Frågan är då om det ändå går att avgöra de ovan behandlade tvistefrågorna utan att i sak pröva stridsåtgärdernas tillåtlighet.

Bolaget har gjort gällande att stridsåtgärderna var otillåtna och att detta innebär att kollektivavtalen alternativt de aktuella avtalsklausulerna ska anses ogiltiga. Om Arbetsdomstolen skulle finna att avtalen eller avtalsklausulerna är giltiga, oavsett om stridsåtgärderna varit olovliga eller inte, är frågan om stridsåtgärdernas lovlighet i sig inte av avgörande betydelse för utgången av frågan om avtalens giltighet. Därefter ska dock bolagets talan om ekonomiskt skadestånd prövas. Om Arbetsdomstolen funnit att avtalen är giltiga, utan att ha gått in i en sakprövning om stridsåtgärdernas tillåtlighet, måste Arbetsdomstolen här pröva bolagets alternativt framställda grund, dvs. skadeståndsskyldighet grundad direkt på påståendet att stridsåtgärderna varit otillåtna. Den prövningen ska, såvitt avser stridsåtgärden år 2003, ostridigt göras enligt svensk rätt.

Slutsatsen av det anförda är att frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet måste prövas för att saken i sin helhet ska kunna avgöras.

Nästa fråga är då om en tillämpning av EG/EES-rätt blir aktuell vid bedömningen av stridsåtgärdernas tillåtlighet. Arbetsdomstolen behandlar den frågan genom att behandla parternas olika ståndpunkter i frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet.

Tvistefrågorna såvitt avser stridsåtgärdernas tillåtlighet

Bolaget har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Stridsåtgärderna syftade till att undantränga befintliga avtal ombord, kollektivavtal och de enskilda anställningsavtalen. Stridsåtgärderna var därför otillåtna enligt medbestämmandelagen och otillåtna då de var i strid mot den grundläggande rättsliga principen av innebörd att tredje man inte får angripa två andra parter avtal. Stridsåtgärderna var i vart fall otillåtna då de var i strid mot EG/EES-rätten. EG/EES-rätten är tillämplig, som en del av den svenska rättsordningen, eftersom bolaget har sitt säte i Norge och därmed är rättssubjekt i en EFTA-stat.

Förbunden är av motsatt uppfattning. De har gjort gällande att stridsåtgärderna inte varit olovliga enligt 42 § medbestämmandelagen och Britanniapincipen, bl.a. på den grunden att det inte förelåg något giltigt kollektivavtal ombord och att det därmed varit fråga om lovliga stridsåtgärder mot en kollektivavtalslös arbetsgivare. Förbundens ståndpunkt är därutöver att även om det förelegat ett giltigt kollektivavtal ombord har stridsåtgärderna ändå inte varit i strid mot Britanniapincipen. De har emellertid i första hand anfört att lex Britannia och undantaget från Britanniapincipen i 42 § medbestämmandelagen är tillämplig, eftersom EG/EES-rätten inte är tillämplig då fartyget var registrerat i Panama. Enligt förbunden har stridsåtgärderna därmed varit tillåtna enligt medbestämmandelagen, även om stridsåtgärderna skulle ha varit i strid mot Britanniapincipen.

Skulle EG/EES-rätten vara tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet är parterna således ense om att Britanniapincipen är tillämplig och att lex Britannia inte ska tillämpas.

Frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet med tillämpning av Britanniapincipen alternativt lex Britannia

Något om Britanniapincipen och lex Britannia

I Britanniadomen (AD 1989 nr 120) uttalade Arbetsdomstolen att fackliga stridsåtgärder som vidtas av en arbetstagarorganisation är olovliga enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen – direkt eller under åberopande av dess grunder – om de syftar till att framtvunga ett undanröjande eller en ändring av ett bestående kollektivavtal mellan en arbetsgivare och en annan arbetstagarorganisation. Enligt domen gäller detta även om någon olovlig stridsåtgärd faktiskt inte vidtas av den angripnes motpart i kollektivavtalet. Denna princip gäller såväl i fråga om stridsåtgärder som i det angivna syftet riktas direkt mot den kollektivavtalsbundne arbetsgivaren som i fråga om sympatiåtgärder som vidtas i syfte att undanröja angreppet, när sympatiåtgärderna riktas mot en motpart i ett kollektivavtalsförhållande. Det ansågs inte kunna tillmätas betydelse om stridsåtgärden ytterst kunde ha ett fullt behörigt fackligt intresse av att påverka löne- och anställningsförhållandena på det angripna kollektivavtalets område. I domen sägs vidare att stridsåtgärderna inte heller kan få försvaras med att arbetstagarorganisationen önskar att dess kollektivavtal ska vara ensamt gällande på tillämpningsområdet.

Enligt Britanniadomen gäller den nu nämnda principen, under jämförbara förhållanden, även när fackliga stridsåtgärder vidtas i Sverige i syfte att undanröja eller få till stånd ändring i ett avtal mellan utländska parter på en utländsk arbetsplats om stridsåtgärderna enligt tillämplig utländsk lag är olovliga i förhållandet mellan avtalsparterna.

Genom lex Britannia, som infördes den 1 juli 1991, har lagstiftaren avsett att begränsa tillämpningsområdet för den princip som slogs fast i Britanniadomen. I propositionen med förslaget till lex Britannia (prop. 1990/91:162) uttalas att syftet med regleringen är att förhindra s.k. social dumpning. Det som benämns lex Britannia är tre bestämmelser i medbestämmandelagen (42 § tredje stycket – i dess lydelse före den 15 april 2010 – samt 25 a och 31 a §§). Bestämmelserna har följande innebörd. Förbudet mot stridsåtgärder som följer av Britanniaprincipen i 42 § medbestämmandelagen gäller bara när arbetsförhållandena har en sådan anknytning till den svenska arbetsmarknaden att medbestämmandelagen är direkt tillämplig. Sådan anknytning saknas normalt i fråga om arbete utomlands eller i vissa fall beträffande arbete av tillfällig karaktär i Sverige. Stridsåtgärder som skulle vara olovliga enligt Britanniaprincipen är alltså inte förbjudna i sådana fall. Ett kollektivavtal som tillkommit efter en sådan stridsåtgärd är giltigt här i landet även om det skulle vara ogiltigt enligt utländsk rätt på grund av att det tillkommit genom en stridsåtgärd (25 a §). Ett sådant kollektivavtal har också företräd framför ett redan träffat kollektivavtal som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på i de delar avtalen är oförenliga (31 a §).

EU-domstolen uttalade i domen i Laval-målet bl.a. följande om lex Britannia.

Artiklarna 49 EG och 50 EG utgör hinder för att ett förbud i en medlemsstat för fackliga organisationer att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett mellan andra parter träffat kollektivavtal endast gäller när stridsåtgärder vidtas med anledning av arbets- och anställningsvillkor som den nationella lagen är direkt tillämplig på.

Med anledning av EU-domstolens dom i Laval-målet vidtogs ändringar i utstationeringslagen och medbestämmandelagen på visst sätt (se prop. 2009/10:48).

Frågan om huruvida Arbetsdomstolen behöver ta ställning till EG/EES-rättens tillämpningsområde

Mellan bolaget och respektive förbund förelåg inte något kollektivavtal eller fredsplikt när förbundens stridsåtgärder vidtogs. En avgörande fråga vid tillämpning av Britanniaprincipen är då om det förelåg något giltigt kollektivavtal ombord med någon annan arbetstagarorganisation, när stridsåtgärderna vidtogs.

Om det skulle anses utrett att det avtal som bolaget åberopat var ett giltigt kollektivavtal med en rysk arbetstagarorganisation i enlighet med rysk rätt,

betyder det att bolaget redan var bundet av ett kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Om Arbetsdomstolen med anledning därav skulle komma till standpunkten att stridsåtgärderna varit i strid med 42 § medbestämmandelagen och Britanniaprincipen, har förbunden åberopat lex Britanniaregleringen, under förutsättning att EG/EES-rätten är tillämplig. För att kunna pröva förbundens invändning om att stridsåtgärderna varit tillåtna enligt undantaget som föreskrivs i lex Britannia, krävs alltså att Arbetsdomstolen tar ställning till EG/EES-rättens tillämplighet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte kan anses utrett att det avtal som bolaget åberopat var ett giltigt kollektivavtal enligt rysk rätt betyder det att bolaget inte visat att det var bundet av något giltigt kollektivavtal med någon annan arbetstagarorganisation avseende Sava Star. De vidtagna stridsåtgärderna kan i så fall inte anses ha haft till syfte att undantränga något bestående kollektivavtalsförhållande som gällde ombord på fartyget. Som redan redogjorts för innebär detta i så fall att förbundens stridsåtgärder redan därmed inte var i strid med 42 § medbestämmandelagen och Britanniaprincipen. Frågan om EG/EES-rättens tillämplighet på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet blir då inte av betydelse. Bolaget har då behandlats som ett svenskt företag och det har inte varit fråga om någon diskriminering på grund av nationalitet.

Bolaget har i den sistnämnda situationen dock anfört att stridsåtgärderna i vart fall syftade till att undantränga eller förändra de enskilda anställningsavtalen för besättningsmännen, vilket enligt bolaget leder till att stridsåtgärderna ska anses ha varit olovliga. Denna fråga behandlas under nästföljande två rubriker.

Stridsåtgärders tillåtlighet när stridsåtgärder vidtas mot en kollektivavtalslös arbetsgivare

Följande kan sägas om rättsläget enligt svensk rätt såvitt avser rätten att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal. Här behandlas inte situationen att arbetsgivaren saknar anställda eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare, se 41 b § medbestämmandelagen.

Som redogjorts för i Britanniadomen utgår systemet i medbestämmandelagen från att en arbetstagarorganisation kräver kollektivavtal om löne- och anställningsförmåner för sina medlemmars räkning. Ett kollektivavtal är nämligen bindande för arbetsgivaren i relation till de enskilda arbetstagarna enbart såvitt avser de arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationen. I det fall det hos en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare finns arbetstagare som är medlemmar hos en arbetstagarorganisation och den organisationen vidtar stridsåtgärder, vidtas alltså åtgärden i syfte att kollektivavtalets regler ska gälla i stället för de enskilda anställningsavtalen på sätt som framgår av kollektivavtalet, t.ex. såvitt avser lönevillkor. Med bolagets sätt att uttrycka sig kan i dessa fall villkor i det enskilda anställningsavtalet trängas undan och ersättas av villkor i kollektivavtalet. Arbetstagaren kan alltså med rättslig verkan hävda kollektivavtalets villkor i stället för det

ursprungliga enskilda anställningsavtalet. Stridsåtgärder som vidtas i sådant syfte är tillåtna. Det handlar här om en grundläggande rätt att kollektivt påverka löne- och anställningsvillkoren, en rätt som framgår av ett antal internationella instrument.

Det är även tillåtet för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som har anställda, i syfte att få till stånd ett kollektivavtal om löne- och anställningsförmåner, även om organisationen – när stridsåtgärderna vidtas – inte har några medlemmar bland de anställda. Genom en sådan ordning kommer de anställda som blir medlemmar och de medlemmar som anställs att omfattas av kollektivavtalsregleringen.

Därutöver är det vanligt att det enligt kollektivavtalen följer en skyldighet för arbetsgivaren att gentemot kollektivavtalsmotparten – arbetstagarorganisationen – tillämpa kollektivavtalet på även arbetstagare som inte är medlemmar i den fackliga organisation som är avtalspart i kollektivavtalet, s.k. utanförstående arbetstagare. Detta innebär emellertid inte att dessa utanförstående arbetstagare, med åberopande av kollektivavtalet, kan hävda rätt till de kollektivavtalsreglerade löne- och anställningsförmånerna. För dessa arbetstagare gäller de villkor som följer av deras enskilda anställningsavtal. Ett kollektivavtal med ett åtagande om att tillämpa avtalet på utanförstående arbetstagare innebär således inte i sig att villkoren i ett tidigare träffat enskilt anställningsavtal trängs undan och ersätts av andra villkor, i relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagarorganisationen kan alltså i de fallen inte med rättslig verkan tvinga de två andra avtalsparterna – arbetsgivaren och arbetstagaren – att avstå från det anställningsavtal de träffat. I praktiken kan dock arbetstagarorganisationen genomdriva att kollektivavtalets villkor, i stället för det enskilda avtalet, tillämpas på de utanförstående arbetstagarna. Om arbetsgivaren inte följer avtalsvillkoret bryter nämligen arbetsgivaren mot kollektivavtalet. Detta är skadeståndgrundande gentemot arbetstagarorganisationen enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen. På en arbetsplats där ett kollektivavtal gäller kan avtalet få betydelse för de utanförstående arbetstagarna även genom att kollektivavtalsvillkor för deras del kan få en s.k. normerande verkan och på så sätt påverka innehållet i det enskilda anställningsavtalet (se t.ex. AD 2007 nr 90 och där gjorda hänvisningar).

Genom ett skadeståndssanktionerat åtagande för en arbetsgivare att tillämpa löne- och anställningsförmåner i ett kollektivavtal på alla arbetstagare som är sysselsatta inom avtalets tillämpningsområde, oavsett medlemskap i den avtalsslutande organisationen, uppkommer vad som kan betecknas som någon form av minimilönereglering på svensk arbetsmarknad. En sådan reglering innebär i praktiken att det enskilda anställningsavtalet för de utanförstående arbetstagarna påverkas och förändras i och med att arbetsgivaren ingår ett kollektivavtal med ett sådant åtagande, vilket får anses vara ett mellan kollektivavtalsparterna överenskommet syfte med avtalsvillkoret. En stridsåtgärd i syfte att få till stånd ett kollektivavtal med bl.a. en sådan reglering är typiskt sett tillåten enligt svensk rätt.

Frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet för att de, enligt bolaget, syftade till att undantränga de enskilda anställningsavtalen

Arbetsdomstolen går här vidare i sin prövning av frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet under antagandet att det inte skulle finnas utrett att det redan förelåg ett giltigt kollektivavtal ombord när stridsåtgärderna vidtogs.

Bolaget har gjort gällande att förbundens syfte med stridsåtgärderna var att omreglera besättningsmännens anställningsvillkor – oavsett om något uttryckligt krav ställdes från förbundens sida om att nya enskilda anställningsavtal i enlighet med Special Agreement skulle ingås innan stridsåtgärderna avbröts. Bolaget har hänvisat till själva avtalstexten och särskilt till texten i 2001 års avtal, artikel 1 b, av vilken det bl.a. framgår att bolaget åtar sig att införliva villkoren i ITF Standard Agreement i de enskilda anställningsavtalen. Enligt bolaget har stridsåtgärderna alltså syftat till att undantränga de befintliga anställningsavtalen, vilket enligt bolaget inte heller är tillåtet. Som Arbetsdomstolen uppfattat ståndpunkten menar bolaget att ett sådant förfarande strider dels mot Britanniaprincipen, så som den kommit till uttryck i Britanniadomen, dels mot allmänna rättsliga principer inklusive EG/EES-rätt. Förbunden har bestritt att stridsåtgärderna ska anses olovliga, även om stridsåtgärderna haft till syfte att omreglera anställningsförhållandena för besättningen ombord.

Bolagets inställning ger Arbetsdomstolen anledning att närmare beröra vilka slutsatser som kan dras av Britanniadomen. Det bestående avtalsförhållande som enligt Britanniaprincipen är fredat från stridsåtgärder är ett kollektivavtalsförhållande mellan en arbetsgivare och en annan arbetstagarorganisation. Arbetsdomstolen delar inte bolagets uppfattning att det ur nämnda dom kan härledas en rättsregel av innebörd att – i en situation där något kollektivavtal inte gäller för arbetsgivaren och arbetet ifråga – stridsåtgärderna ändå skulle anses olovliga när de har till syfte att omreglera de individuella anställningsavtalen eller förmå arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalsvillkoren på alla arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde. I en situation där det inte föreligger något kollektivavtalsförhållande mellan arbetsgivaren och någon arbetstagarorganisation och det finns anställda hos arbetsgivaren är stridsåtgärder som huvudregel tillåtna (se redovisningen ovan).

Frågan är då, mot denna bakgrund, vilka slutsatser som kan dras om tillåtligheten av de i målet aktuella stridsåtgärderna, under förutsättningen att bolaget inte redan var bundet av något kollektivavtal.

I de två aktuella kollektivavtalen, Special Agreement, finns i artiklarna 1 a och 1 b, som redovisats inledningsvis, villkor som rör frågan om på vilka kollektivavtalet ska tillämpas och vilka åligganden som gäller för bolaget. Artikel 1 a i båda avtalen får förstås så att bolaget åtar sig att tillämpa villkoren i ITF Standard Agreement på var och en i besättningen oavsett om han eller hon är medlem i respektive förbund eller inte. Av artikel 1 b i 2001 års avtal följer därutöver att villkoren i ITF Standard Agreement ska införlivas i det enskilda anställningsavtalet och att anställningsavtalet om

nödvändigt även ska registreras hos relevant nationellt organ. Arbetsdomstolen gör nu bedömningen att skäligheten av det sistnämnda villkoret kan ifrågasättas.

Som Arbetsdomstolen fann i mellandomen får det anses utrett att det övergripande syftet med de blockader som vidtogs var att få till stånd ett ITF Special Agreement, med de förpliktelser om bl.a. löne- och anställningsvillkor som ett sådant avtal innebär. Stridsåtgärderna har alltså syftat till att få bolaget att åta sig att tillämpa villkoren i ITF Standard Agreement på besättningen, oaktat att de inte var medlemmar i respektive förbund. Stridsåtgärder vidtagna i sådant syfte är lovliga enligt svensk rätt. Det faktum att stridsåtgärden år 2001, som ett av flera avtalsvillkor, även syftade till att få bolaget att åta sig att faktiskt träffa nya enskilda anställningsavtal med besättningsmännen med visst innehåll innebär enligt Arbetsdomstolens mening inte att stridsåtgärden i sig varit olovlig enligt medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen har uttalat att om en stridsåtgärd är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig (AD 2006 nr 58 och AD 1986 nr 108; se även AD 2003 nr 25).

Arbetsdomstolens slutsats nu är alltså att förbundens stridsåtgärder inte kan bedömas ha varit olovliga enligt medbestämmandelagen – för det fall bolaget inte redan var bundet av något kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation när förbundens stridsåtgärder vidtogs.

Bolaget har vid en sådan bedömning sammanfattningsvis, som Arbetsdomstolen uppfattat talan, hävdad att stridsåtgärderna ändå varit otillåtna som stridande mot EG/EES-rätten.

Påståendet att stridsåtgärderna varit i strid mot EG/EES-rätten

Bolaget har anfört att om stridsåtgärderna bedöms som lovliga enligt svensk rätt innebär det att bolaget har utsatts för diskriminering på grund av nationalitet. Bolaget har också gjort gällande att stridsåtgärderna varit oförenliga med EG/EES-rättens grundläggande princip om fri rörlighet av tjänster samt i strid mot proportionalitetsprincipen. Enligt bolaget är bolaget även skyddat av de inom EG/EES-rätten gällande reglerna om mänskliga rättigheter enligt europakonventionen innebärande att bolaget inte ska behöva utsättas för att under ekonomiskt tvång få redan ingångna avtal med sina anställda undanröjda.

Förbundens förstahandsinvändning är att EG/EES-rätten inte är tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet och, som det får förstås, att bolagets påståenden om EG/EES-rättens innebörd därmed inte är relevanta för bedömningen.

Frågan om diskriminering på grund av nationalitet har Arbetsdomstolen behandlat i avsnittet ovan. Om EG/EES-rätten är tillämplig ska Britannia-principen ostridigt tillämpas. Förbunden har då inte åberopat lex Britannia.

Som redan anförts blir Arbetsdomstolens slutsats att bolaget därmed inte kan anses ha blivit utsatt för diskriminering på grund av nationalitet.

Den fråga om återstår att bedöma, för det fallet att det inte förelegat något kollektivavtal ombord, är om stridsåtgärderna ändå skulle kunna anses ha varit i strid mot EG/EES-rätten på de av bolaget anförda skälen att de var oförenliga med EG/EES-rättens grundläggande princip om fri rörlighet av tjänster samt i strid mot proportionalitetsprincipen. Denna fråga är knapphändigt belyst av parterna. Förbundens ståndpunkt är som redan beskrivits i första hand att EG/EES-rätten inte är tillämplig på frågeställningen, av de skäl Arbetsdomstolen anförde i mellandomen.

Arbetsdomstolen behandlar nedan kort vilka slutsatser som kan dras om EG-fördragets innebörd såvitt avser tillåtligheten av stridsåtgärder i gränsöverskridande sammanhang.

Något om EG-rätt och stridsåtgärder

Som redan påpekats gällde vid tidpunkterna för stridsåtgärderna EG-fördraget.

I artikel 49 EG (nu artikel 56 EUF) anges att inom ramen för nedanstående bestämmelser ska inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten.

Motsvarande artikel finns i EES-avtalet.

SERVICES

Article 36

1. Within the framework of the provisions of this Agreement, there shall be no restrictions on freedom to provide services within the territory of the Contracting Parties in respect of nationals of EC Member States and EFTA States who are established in an EC Member State or an EFTA State other than that of the person for whom the services are intended.

Artikeln anger, fritt översatt, att det inte ska finnas några inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom EG/EES-området, för medborgare i en EG-medlemsstat eller en EFTA-stat som är etablerade i en annan EG-medlemsstat eller EFTA-stat än mottagaren av tjänsten.

EU-domstolen har, om stridsåtgärder i två fall, uttalat sig om tolkningen av artikel 49 EG om fri rörlighet för tjänster och artikel 43 EG (nu artikel 49 EUF) om fri etableringsrätt. Det ena är Laval-målet (mål C-341/05 REG 2007 I-11767) och det andra är det s.k. Viking Line-målet (EU-domstolens dom den 11 december 2007 i mål C-438/05, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti, REG 2007 I-10779).

Därutöver finns bl.a. en förordning, nämligen rådets förordning (EEG) nr 4055/86 av den 22 december 1986 om tillämpning av principen om frihet att

tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet mellan medlemsstater samt mellan medlemsstater och tredje land. Där anges i artikel 1 bl.a. att frihet att utföra sjötransporter mellan medlemsstater och mellan medlemsstater och tredje land ska gälla för medborgare i medlemsstater med hemvist i en annan medlemsstat än den person för vilken sjötransporten utförs. Där anges även att föreskrifterna i förordningen ska gälla också medborgare i medlemsstaterna som är etablerade utanför gemenskapen, samt rederier som är etablerade utanför gemenskapen och kontrollerade av medborgare i en medlemsstat, om deras fartyg är registrerade i denna medlemsstat enligt dess lagstiftning.

Laval-målet

I EU-domstolens dom i Laval-målet behandlar EU-domstolen frågan om artikel 49 EG är tillämplig på rätten att vidta fackliga stridsåtgärder (punkterna 86–95).

EU-domstolen behandlar först frågan om artikel 49 EG i relation till artikel 137 EG, i dess lydelse enligt Nicefördraget. Domstolen anför att det förhållandet att artikel 137 EG inte är tillämplig på strejkrätten och rätten till lockout inte innebär att fackliga stridsåtgärder faller utanför området för friheten att tillhandahålla tjänster.

EU-domstolen konstaterar därefter att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för gemenskapsrätten, vars efterlevnad säkerställs av domstolen. Trots detta kan för utövandet av denna rättighet inte desto mindre gälla vissa begränsningar och domstolen anför att den redan slagit fast att skyddet för de grundläggande rättigheterna utgör ett legitimt intresse som i princip motiverar inskränkningar i de skyldigheter som följer av gemenskapsrätten. Detta gäller även för skyldigheter som följer av en i fördraget garanterad grundläggande frihet, såsom den fria rörligheten för varor och friheten att tillhandahålla tjänster. Domstolen hänvisar till målen Schmidberger och Omega (se domen punkten 93) och anför följande. I de två domarna har fastslagits att utövandet av de i dessa mål aktuella grundläggande rättigheterna – dvs. yttrande- och mötesfriheten respektive skyddet för mänsklig värdighet – inte undgår tillämpningsområdet för bestämmelserna i fördraget. Dessa rättigheter måste utövas i samklang med de krav som följer av de i fördraget skyddade rättigheterna och i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen. Av detta följer att det förhållandet att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är av grundläggande karaktär, inte medför att sådana åtgärder faller utanför gemenskapsrättens tillämpningsområde, när de vidtas mot ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna.

Mot denna bakgrund anför EU-domstolen därefter sammanfattningsvis följande (punkterna 96–105). Det ska undersökas huruvida det förhållandet att fackliga organisationer i en medlemsstat får vidta fackliga stridsåtgärder, under sådana omständigheter som är nämnda i målet, utgör en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster och, om så är fallet, i vilken mån denna

inskränkning kan vara motiverad. En inskränkning i de grundläggande friheterna kan endast godtas om den har ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget och om den är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset. I ett sådant fall krävs dessutom att inskränkningen är ägnad att säkerställa förverkligandet av det syfte som eftersträvas och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte.

EU-domstolen noterar att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagarna i värdmedlemsstaten mot eventuell social dumpning kan utgöra tvingande hänsyn till allmänintresset, i den mening som avses i domstolens rättspraxis, som i princip kan motivera en inskränkning i en av de grundläggande friheter som garanteras enligt fördraget. Eftersom gemenskapen således inte endast har ett ekonomiskt ändamål utan även ett socialt ändamål, ska de rättigheter som följer av EG-fördragets bestämmelser om fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital vägas mot de mål som eftersträvas med socialpolitiken. Målen med socialpolitiken ska enligt artikel 136 EG bland annat vara att förbättra levnads- och arbetsvillkor, och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, samt att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

Viking Line-målet

I Viking Line-målet uttalar sig EU-domstolen på liknande sätt som i Laval-målet. EU-domstolen fann bl.a. att fackliga stridsåtgärder som vidtas mot ett företag för att förmå detta att teckna ett kollektivavtal som till sitt innehåll kan avskräcka företaget från att utöva etableringsfriheten i princip inte faller utanför tillämpningsområdet för artikel 43 EG. EU-domstolen fann vidare att de stridsåtgärder som var föremål för prövning utgjorde en inskränkning i etableringsfriheten i den mening som avses i artikel 43 EG. Slutligen uttalade EU-domstolen följande. Artikel 43 EG ska tolkas så att sådana stridsåtgärder som de som var aktuella och som vidtagits för att förmå ett privat företag med säte i en viss medlemsstat att ingå kollektivavtal med en fackförening i denna stat och att tillämpa bestämmelserna i detta kollektivavtal på anställda i ett dotterbolag till detta företag, som är etablerat i en annan medlemsstat, utgör inskränkningar i den mening som avses i denna artikel. Dessa inskränkningar kan i princip vara motiverade av tvingande hänsyn till allmänintresset, såsom skyddet av arbetstagarna, under förutsättning att det visas att inskränkningarna är ägnade att säkerställa förverkligandet av det legitima syfte som eftersträvas och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte.

EU-domstolen överlämnade därefter till den nationella domstolen att avgöra frågan om de vidtagna stridsåtgärderna syftade till att skydda arbetstagarna och pröva om stridsåtgärderna varit ägnade att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och huruvida de går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet.

Arbetsdomstolens bedömning

Parterna har inte närmare utvecklat sina ståndpunkter om EG/EES-rättens innebörd såvitt avser stridsåtgärders tillåtlighet, i gränsöverskridande sammanhang, mot en arbetsgivare som saknar kollektivavtal.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår av de ovan refererade rättsfallen att både stridsrätten och rätten till fri rörlighet av varor och tjänster är grundläggande rättigheter inom EG-rätten. När dessa två rättigheter står mot varandra synes EG-rätten innebära att en prövning ska göras om en stridsåtgärd, i en gränsöverskridande situation, utgör en inskränkning i den mening som avses i den dåvarande artikel 49 EG och, om så är fallet, i vilken mån inskränkningen kan vara motiverad. Den sistnämnda prövningen innefattar en bedömning av om det föreligger ett legitimt ändamål och en proportionalitetsbedömning.

Med anledning av vad Arbetsdomstolen ovan uttalat om EG-rättens innebörd om hur en prövning av stridsåtgärdernas tillåtlighet bör göras finner Arbetsdomstolen att det inte finns skäl att nu inhämta förhandsavgörande i den frågan.

Sammanfattande bedömning i frågan om Arbetsdomstolen behöver ta ställning till frågan om EG/EES-rättens tillämplighet

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att det är nödvändigt att ta ställning till stridsåtgärdernas tillåtlighet för att avgöra målen.

Om Arbetsdomstolen, vid en tillämpning av Britanniaprincipen i medbestämmandelagen, finner att stridsåtgärderna varit otillåtna har förbundet åberopat undantaget enligt lex Britannia, under förutsättning att EG/EES-rätten inte är tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet. Arbetsdomstolen kommer alltså här inte vidare i sin prövning utan att ta ställning till EG/EES-rättens tillämplighet.

Om Arbetsdomstolen däremot, vid en tillämpning av Britanniaprincipen, finner att stridsåtgärderna varit lovliga enligt medbestämmandelagen har bolaget gjort gällande att stridsåtgärderna ändå varit olovliga på den grunden att de bl.a. varit i strid mot EG/EES-rättens grundläggande princip om fri rörlighet och i strid mot proportionalitetsprincipen. En sådan prövning förutsätter att EG/EES-rätten är tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet.

Slutsatsen av det anförda är att frågan om EG/EES-rättens tillämplighet är av avgörande betydelse för att avgöra stridsåtgärdernas tillåtlighet.

Frågan om EG/EES-rättens tillämplighet är klar

I mellandomen fann Arbetsdomstolen att vad som följer av EU-rätten, genom EES-avtalet, om lex Britannia inte var tillämpligt vid bedömningen av stridsåtgärdernas tillåtlighet. Arbetsdomstolen anförde följande. Fartyget var vid tidpunkterna för stridsåtgärderna registrerat i Panama och förde panamansk flagg. Det är ostridigt att det är flaggans lag som gäller för arbetsförhållandena ombord på fartyget. Fartyget får därför anses ha varit av panamansk nationalitet vid de aktuella tidpunkterna. Det faktum att fartygets ägare är och även vid tidpunkten för stridsåtgärderna var ett bolag med säte i Norge förändrar inte den bedömningen. Det är, trots att det är bolaget som är part i målen, fartygets nationalitet och inte ägarens säte som är avgörande för bedömningen. Syftet med att registrera ett fartyg i ett annat land än där ägaren har sitt säte är att, om inte annat avtalas, förhållandena på fartyget ska lyda under registerlandets rättsordning.

Bolaget har vidhållit att eftersom bolaget har säte i Norge omfattas det av EG/EES-rättens grundläggande regler om fri rörlighet för varor och tjänster.

Den fråga som då inställer sig är om svaret är givet, dvs. svaret på frågan om huruvida EG/EES-rättens regel om fri rörlighet för tjänster är tillämplig i fall som de nu aktuella. Arbetsdomstolen kan inte dra någon självklar slutsats av fördragstexten som alltså anger att det inte ska finnas några inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom EG/EES-området, för medborgare i en EG-medlemsstat eller en EFTA-stat som är etablerade i en annan EG-medlemsstat eller EFTA-stat än mottagaren av tjänsten. Av EU-domstolens dom i Viking Line-målet kan möjligen den slutsatsen dras att med etablering i den mening som avses i artikel 43 EG avses just registrering av ett fartyg i en viss stat. Slutsatsen skulle då kunna dras att bolaget såvitt avser fartyget Sava Star, genom registreringen i Panama, var etablerat utanför EG/EES-området. Arbetsdomstolen har dock inte funnit att just den i målet aktuella frågeställningen har behandlats av EU-domstolen. Mot den ovan angivna bakgrunden finns det därför, enligt Arbetsdomstolens mening, anledning att begära förhandsavgörande i frågan om regleringen i EES-avtalet om fri rörlighet för tjänster, som har sin motsvarighet i EG-fördraget, gäller för ett företag som har säte i en EFTA-stat såvitt avser dess verksamhet i form av sjötransporttjänster med ett fartyg som är registrerat – flaggat – i ett tredje land utanför EG/EES-området.

Förbundens yrkande om avvisning av bevisning

Bolaget har som skriftlig bevisning åberopat bl.a. ett intyg av den 21 mars 2002, av en K.S.D., som anges vara ”Chairman of Russian Fishing Industry Workers Union Murmansk Regional Organization”. Till handlingen finns bifogat en kopia av ett dokument innehållande rysk text. Intyget med bilagan gavs in till Arbetsdomstolen i maj 2002. Vid huvudförhandlingen, inför detta avgörande, ingav och åberopade bolaget en version av det dokument som bifogats nämnda intyg med vad bolaget angett är en engelsk översättning av den ryska texten.

Förbunden har yrkat att dokumentet med engelsk översättning ska avvisas, då det ingetts och åberopats först vid huvudförhandlingen. Bolaget har bestritt yrkandet om avvisning.

Arbetsdomstolen har i detta beslut inte prövat frågan om det förelåg ett giltigt kollektivavtal mellan bolaget och en rysk facklig organisation. Arbetsdomstolen avslår, mot den bakgrunden, yrkandet om avvisning av bevisningen i fråga.

Målets fortsatta handläggning

Arbetsdomstolen avser att ge parterna tillfälle att yttra sig över den fråga som ska ställas till EU-domstolen. I samband med att begäran om förhandsavgörande avsänds kommer målen att förklaras vilande i avvaktan på EU-domstolens avgörande.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Arbetsdomstolen ska, enligt artikel 267 EUF, inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen beträffande frågan om regleringen i EES-avtalet om fri rörlighet för tjänster – sjötransporttjänster – och som har sin motsvarighet i EG-fördraget, gäller för ett bolag med säte i en EFTA-stat såvitt avser dess verksamhet i form av transporttjänster med ett fartyg som är registrerat – flaggat – i ett tredje land utanför EG/EES.

2. Yrkandet om avvisning av skriftlig bevisning avslås.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Bengt Huldt, Kerstin Brodowsky, Ann-Marie Stenberg Carlsson och Maud B Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom