

# Motion till riksdagen

1989/90:A744

av Bengt Harding Olson m.fl. (fp, m)

Varselskyldigheten vid blockader

---

Enligt 45 § MBL är arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation sinsemellan skyldiga att, om giltigt hinder ej möter, skriftligen varsla motparten minst sju dagar i förväg, när de avser att vidtaga stridsåtgärd eller att utvidga pågående stridsåtgärd. Vidare skall varslet innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Som framgår av nedan angivet exempel innebär inte MBLs bestämmelser att skyldighet föreligger för en facklig organisation att varsla en oorganiserad arbetsgivare vid exempelvis en sympatiblockad trots att varselinstitutet just tillkommit för att bereda den som åtgärden riktar sig emot möjlighet att förbereda eventuella motåtgärder.

Enligt gällande praxis bereds ej en oorganiserad arbetsgivare denna möjlighet, dvs. att under sju dagar förbereda/överväga motåtgärder, utan arbetsgivaren utelämnas i detta avseende till en eventuell massmedial bevakning av händelseförloppet alternativt en "välvillig" facklig organisation som tillskriver arbetsgivaren eller, som skedde i nedan redovisade exempel, en förbundsordförande som ringer upp arbetsgivaren och informerar om att sympatiblockad träder i kraft om några dagar.

För belysande av ovan redovisat rättsläge hänvisas till följande exempel:

Torgny Gustafsson bedriver sedan ett par år tillbaka restaurangverksamhet på Gotland (Ihrebaden) med endast ett fåtal anställda. Gustafsson är varken medlem i SAF eller i Svenska Restauratörsförbundet och har heller inte tecknat s.k. hängavtal med facket varigenom han skulle förbinda sig att följa gällande kollektivavtal.

Sommaren 1987 tog Hotell- och Restauranganställdas förbund kontakt med Gustafsson för att förmä honom att teckna hängavtal med förbundet. Gustafsson förklarade härvidlag att han inte avsåg att sätta sig i avtalsförhållande med facket. Anledningen till detta (vilket i detta sammanhang i och för sig saknar betydelse) var dels att han inte hade någon anställd som var medlem i Hotell- och Restauranganställdas förbund, dels att hans anställda ej heller önskade ett avtal med facket då de redan erhöll marknadsmässiga löner och dessutom var AMF-försäkrade.

Den 8 juli 1987 varslas Gustafsson om att arbetskonflikt utbryter den 15 juli 1987 (dvs. sju dagar efter varslet) vid arbetsplatsen på grund av att företaget vägrar underteckna för branschen gällande kollektivavtal.

Cirka ett år senare hemställer Hotell- och Restauranganställdas förbund hos Svenska Transportarbetareförbundet om sympatiåtgärder avseende Iherebaden med anledning av att Gustafsson vidhåller sin uppfattning att ej teckna hängavtal med facket. Svenska Transportarbetareförbundet bifaller hemställan och beslutar därför att blockera alla transporter av sopor och latrin från företagen som utför sop- och latrinhämtning. Genom sympatiblockaden förbjuder således Svenska Transportarbetareförbundet sina medlemmar att hämta sopor och tömma latriner.

I anledning härav varslar Svenska Transportarbetareförbundet den 11 juli 1988 sin centrala motpart, dvs. biltrafikens arbetsgivareförbund.

Svenska Transportarbetareförbundet varslade däremot inte Gustafsson om sympatiåtgärd!

På motsvarande sätt agerade Handelsanställdas förbund året innan då förbundet i sympati med Hotell- och Restauranganställdas förbund i konflikten avseende Iherebaden varslade HAO samt vissa företag, exempelvis ICA i Visby, om sympatiblockad.

Handelsanställdas förbund varslade inte heller Gustafsson om sympatiåtgärden.

Anledningen till att varken Svenska Transportarbetareförbundet eller Handelsanställdas förbund är skyldiga att varsla Gustafsson är att förbunden aldrig kan komma i avtalsförhållande med Gustafsson (under förutsättning att verksamheten ej ändrar inriktning). Endast Hotell- och Restauranganställdas förbund kan komma i avtalsförhållande med Iherebaden och är därför den enda fackliga organisation som i detta fall har en lagstadgad skyldighet att varsla Gustafsson om sina stridsåtgärder. Eftersom Hotell- och Restauranganställdas förbund ej vidtog sympatiåtgärden cirka ett år efter primärkonflikten, föreligger inte heller någon varselskyldighet i denna del för förbundet gentemot Gustafsson.

Detta innebär att en oorganiserad arbetsgivare idag är helt undantagen från varselskyldighet när han blir utsatt för sympatiåtgärder enligt ovan redovisade exempel.

En oorganiserad arbetsgivare får i dag helt och fullt förlita sig på en "välvillig" facklig organisation alternativt en massmedial bevakning beträffande information om åtgärdens omfattning, konsekvenser etc. beträffande sympatiåtgärder.

En oorganiserad arbetsgivare omfattas med andra ord inte av själva grundtanken vid varsel då han inte bereds möjligheter att förbereda motåtgärder, överväga att exempelvis teckna hängavtal med facket etc. Det måste anses rimligt att den som utsätts för ett så omfattande ingrepp som en sympatiblockad inte skall få ett meddelande härom från den som utsätter vederbörande för sympatiblockaden.

Mot bakgrund av det ovan anförda bör begreppet motpart i 45 § MBL förtydligas med den konsekvensen att varselskyldigheten utvidgas till att omfatta oorganiserade arbetsgivare vid sympatiåtgärder.

## Hemställan

Mot. 1989/90

A744

Med hänvisning till det anförda hemställs

att riksdagen hos regeringen begär förslag till förtydligande av begreppet motpart i 45 § MBL i enlighet med vad som anförts.

Stockholm den 24 januari 1990

*Bengt Harding Olson (fp)*

*Rune Rydén (m)*

*Göthe Knutson (m)*