



UPPSALA  
UNIVERSITET

Juridiska institutionen  
Vårterminen 2024

Examensarbete i civilrätt, särskilt arbetsrätt  
30 högskolepoäng

## Vad är en arbetstagarorganisation?

Om innebörden och prövningen av 6 § MBL, samt diskussionen om gula fackföreningar

*What is a workers' organization? The meaning and trial of 6 § MBL, and the discussion regarding yellow unions*

Författare: Josefine Adriansson

Handledare: Universitetslektor Mikael Hansson





# Förord

Det känns som jag alldeles nyss satt i sal 126 på Trädgårdsgatan 7E och hade mitt första seminarium på termin 1. Samtidigt känns det som en evighet sedan; en hel pandemi har kommit och gått sedan dess. Det börjar sjunka in att denna uppsats nu markerar slutet för min tid på juristprogrammet, och jag vill därmed framföra några tack.

Tack till min familj, särskilt mamma som under hela min skol-och universitetstid korrekturläst mina texter, alltid med engagemang. Tack till familjen Belin som alltid uppmuntrat mig gällande studierna. Tack också till mina vänner som förgyllt de senaste fyra åren, och som alltid lyssnat när jag klagat.

Tack till min handledare Mikael Hansson för många intressanta och värdefulla synpunkter som drivit uppsatsarbetet framåt. Tack till Disa Buskhe som utan att vara medveten om det gav mig idén till uppsatsens ämne under ett seminarium, och som kom med givande tankar i starten av arbetet.

Sist vill jag tacka mig själv för att ha skrivit denna uppsats och för att ha slutfört juristprogrammet. Tack och varsågod Jossan!

*Täljöviken, 31 maj 2024*



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD.....	2
FÖRKORTNINGAR.....	6
ABSTRACT .....	7
1. INLEDNING.....	8
1.1 INTRODUKTION TILL ÄMNET.....	8
1.2 SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR .....	10
1.3 METOD OCH MATERIAL .....	11
1.4 DISPOSITION.....	13
2. ARBETSTAGARORGANISATIONERNA OCH ARBETSRÄTTEN.....	14
2.1 INLEDNING .....	14
2.2 FACKFÖRENINGSRÖRELSEN OCH DEN SVENSKA MODELLEN.....	14
2.3 FÖRENINGSRÄTTEN .....	16
2.4 SPECIFIKA RÄTTIGHETER .....	18
2.4.1 Rätt till förhandling.....	19
2.4.2 Rätt att träffa kollektivavtal och att besluta om stridsåtgärder.....	20
2.4.3 Talerätt för medlem i Arbetsdomstolen .....	21
3. INNEBÖRDEN AV 6 § MBL.....	23
3.1 INLEDNING .....	23
3.2 LEGALDEFINITIONEN .....	23
3.2.1 Förarbetena till KAL.....	24
3.2.2 Förarbetena till FFL.....	26
3.2.3 Förarbetena till MBL.....	28
3.3 SAMMANFATTANDE SLUTSATSER .....	29
4. GULA FACKFÖRENINGAR .....	31
4.1 INLEDNING .....	31
4.2 BEGREPPSBILDNING OCH BAKGRUND .....	31
4.3 BESKRIVNINGEN AV GULA FACK – EN INBLICK I MEDIADISKUSSIONERNA .....	32
4.4 ARBETSRÄTTSLIG STATUS - RELATIONEN TILL 6 § MBL.....	34
4.4.1 Svensk rätt.....	34
4.4.2 Internationella arbetsorganisationen.....	36
4.5 SAMMANFATTANDE SLUTSATSER .....	38
5. PRÖVNINGEN AV 6 § MBL.....	40
5.1 INLEDNING .....	40
5.2 PRÖVNINGEN INOM RAMEN FÖR KOLLEKTIVAVTALSFRÅGOR.....	40
5.2.1 Praxis.....	41
5.2.2 Sammanfattande kommentar.....	44
5.3 PRÖVNINGEN INOM RAMEN FÖR TALERÄTTSFRÅGOR.....	44
5.3.1 Praxis.....	45
5.3.2 Sammanfattande kommentar.....	46
5.4 DISKUSSION.....	48
6. SAMMANFATTNING .....	53
6.1 DEN NÄRMARE INNEBÖRDEN AV 6 § MBL.....	53
6.2 PRÖVNINGEN AV 6 § MBL OCH GULA FACKFÖRENINGAR.....	53
KÄLLFÖRTECKNING.....	56



# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
Byggnads	Svenska Byggnadsarbetareförbundet
Daco	De anställdas centralorganisation
Elektrikerna	Svenska Elektrikerförbundet
FFL	Lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
ILO	Internationella arbetsorganisationen (International Labour Organization)
KAL	Lag (1928:253) om kollektivavtal
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop.	Proposition
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
SOU	Statens offentliga utredningar
SvA	Svenska arbetareförbundet
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
Transport	Svenska Transportarbetareförbundet

# Abstract

Within the Swedish model, the labour market organizations hold a powerful role. For instance, the right to negotiate, enter into collective agreements, and to decide on collective strikes, is by law reserved for these organizations. To assess whether a certain association has these rights there is a legal definition of the term "workers' organization." The definition itself is quite concise and reads: a workers' organization is an association of employees that, according to its statutes, aims to assure the employees' interests in relation to the employer. However, recently issues of yellow unions have become a topic of discussion. The term "yellow union" is typically used to describe an association that does not actually work in favor of the employees. The purpose of a yellow union is rather to foster the employer's interests and may even be controlled by the employer.

This essay concerns the definition of a workers' organization and aims to investigate which requirements it places on organizations. The meaning of the term "workers' organization" is explored using legislation, legal preparatory works, and doctrine. Focus also lies on examining how the Labour Courts trial of the definition is conducted. This is done against the backdrop of the discussion about yellow unions. The purpose is hereby to see whether there is a consistent view of their labour law status and if there is any legal support for that view.



# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion till ämnet

Det råder inga tvivel om att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna spelar en central roll på den svenska arbetsmarknaden. Organisationerna kan i sammanhanget sägas vara bärare av vissa specifika rättigheter.<sup>1</sup> De har till exempel förbehållits rätten att ingå kollektivavtal, besluta om stridsåtgärder, företräda sina medlemmar i Arbetsdomstolen och har även en lagstadgad rätt till förhandling med varandra och med enskilda arbetsgivare. Den svenska modellen bygger i grunden på förutsättningen att organisationerna förhandlar om villkoren på arbetsmarknaden, genom ett tillvaratagande av sina respektive intressen. Denna förutsättning rubbas emellertid om en arbetstagarorganisation i själva verket kontrolleras av arbetsgivaren i syfte att främja dennes intressen. Detta är vad som brukas kallas för en *gul fackförening*. Beträffande gula fackföreningars närvaro på den svenska arbetsmarknaden är uppfattningarna delade.<sup>2</sup> På senare år har dock dessa typer av föreningar kommit att bli föremål för diskussion.

Bakgrunden till diskussionen om gula fackföreningar är förändringarna i strejkrätten som genomfördes 2019, då 41 d § infördes i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Bestämmelsen begränsar möjligheterna att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal. Regeln innebär att en arbetstagarorganisation, som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren i fråga, endast får vidta stridsåtgärder mot denne om vissa villkor är uppfyllda. Den viktigaste förändringen är att syftet med stridsåtgärden måste vara att uppnå kollektivavtalsbundenhet.<sup>3</sup>

Under lagstiftningsprocessen varnade flera remissinstanser för att lagen på sikt kunde leda till en ökad förekomst av gula fackföreningar. Bland andra Brandmännens Riksförbund, Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Arbetares Cen-

---

<sup>1</sup> Selberg, s. 163.

<sup>2</sup> Jfr t.ex. SOU 2018:40, s. 173 & skriftlig fråga till statsråd 2021/22:1004.

<sup>3</sup> Prop. 2018/19:105, s. 59.

tralorganisation (SAC). Deras argument gick huvudsakligen ut på att den nya lagen skulle underlätta för arbetsgivare att uppnå fredsplikt genom att ingå kollektivavtal med en annan fackförening än den som är störst på arbetsplatsen. Därmed riskerades det att skapas incitament för arbetsgivaren att avtalsshoppa, det vill säga teckna kollektivavtal med den fackförening som erbjuder de billigaste arbets- och lönevillkoren. Detta menade man i sin tur riskerar att leda till att arbetsgivarkontrollerade fackföreningar uppstår, som sluter det första kollektivavtalet med arbetsgivaren.<sup>4</sup>

Flera jurister gick även ut i media och varnade för samma sak.<sup>5</sup> Mats Glavå sammanfattar kritiken med att den nya lagen underlättar för nya arbetsgivare, som ännu inte är bundna av kollektivavtal, att ”komma undan verkliga fackliga krav”<sup>6</sup> genom att ingå avtal med en gul fackförening. I grunden sammanhänger farhågorna med principen om företräde för det först tecknade kollektivavtalet. Principen innebär, i denna kontext, att om en gul fackförening är snabb med att sluta kollektivavtal, är andra fackföreningar förhindrade från att medelst kollektivavtal genomdriva bättre villkor på arbetsplatsen. Möjligheten att sluta ett så kallat andrahandsavtal finns visserligen, men skulle enligt kritikerna knappast vara till någon nytta eftersom arbetsgivare sällan är skyldiga att tillämpa ett andrahandsavtal.<sup>7</sup> Syftet med 41 d § MBL var att ytterligare förstärka skyddet för det först tecknade kollektivavtalet.<sup>8</sup>

Diskussionen som har förts ger emellertid upphov till andra frågor än om 41 d § MBL utgör en reell risk för bildandet av gula fackföreningar eller inte. Man kan likaväl hävda att det alltid funnits en sådan risk. Regeln som 41 d § ger uttryck för är nämligen i princip en kodifiering av den så kallade Britanniaprincipen, som har tillämpats sedan 1980-talet.<sup>9</sup> Med tanke på de uppgifter och rättigheter som

---

<sup>4</sup> A.a. s. 17 f.

<sup>5</sup> Se t.ex. Berggren, Arbetet 2018-06-05, Norling, Tidningen Elektrikern 2021-05-28 (2) & Selberg & Sjödin, Lag & Avtal 2022-01-13.

<sup>6</sup> Berggren, Arbetet 2018-06-05.

<sup>7</sup> Selberg & Sjödin, s. 342.

<sup>8</sup> Prop. 2018/19:105, s. 31.

<sup>9</sup> Källström, Malmberg & Öman, s. 67.

genom lag tillerkänns arbetstagarorganisationerna, är det kanske mer väsentligt att veta vad som egentligen krävs för att en organisation ska få tillgång till dessa.

## 1.2 Syfte, frågeställningar och avgränsningar

Mot bakgrund av den ovan nämnda diskussionen som har förts angående gula fackföreningar syftar denna uppsats till att närmare analysera innebörden av begreppet arbetstagarorganisation, såsom det definieras i 6 § MBL. Som ett led i detta syfte ingår även att undersöka hur Arbetsdomstolens prövning av 6 § MBL ser ut. Dessutom ska det fenomen, som brukar kallas gula fackföreningar, granskas och relateras till undersökningen av 6 § MBL. Syftet är att utreda om det finns någon samstämmig uppfattning om dessa typer av föreningars arbetsrättsliga ställning, samt om det finns något rättsligt stöd för den uppfattningen.

Redan här bör förtydligas att uttrycket *gul fackförening* inte är en rättslig term. Uttrycket brukar emellertid användas för att benämna sådana typer av föreningar som egentligen inte tillvaratar arbetstagarnas intressen, utan som kanske rentav står under arbetsgivarens kontroll och ledning. De kan också benämnas just *arbetsgivarledda* eller *arbetsgivarvänliga* fackföreningar,<sup>10</sup> och det är i den bemärkelsen som uttrycket kommer att användas i denna uppsats.

En del avgränsningar av syftet har gjorts, först och främst genom att fokus kommer att vara legaldefinitionen i 6 § st. 1 MBL. Uppsatsen ämnar alltså inte utreda vad som närmare avses med lokala respektive centrala arbetstagarorganisationer och deras inbördes relationer, vilket bestämmelsens andra stycke behandlar. Vissa lagstadgade rättigheter, till exempel förhandlingsrätten och vetorätten, är visserligen fördelade på de olika nivåerna. Det finns dock arbetstagarorganisationer som inte har en uppbyggnad av lokala och centrala organ, och då besitter arbetstagarorganisationen som sådan de lagstadgade rättigheterna.<sup>11</sup> Centralt är således i grunden den legaldefinition som ges i första stycket. När det talas om 6 § MBL i uppsatsen är det alltså legaldefinitionen i första stycket som avses.

---

<sup>10</sup> Jfr t.ex. prop. 2018/19:105, s. 18 & SOU 2018:40, s. 170.

<sup>11</sup> Prop. 1975/76:105, s. 341.

Ytterligare en avgränsning är att associationsrättsliga aspekter av begreppet arbets-  
tagarorganisation inte kommer att diskuteras i någon vidare mån. Med detta avses  
frågor om hur organisationerna som sådana är beskaffade, och vad som krävs för  
att de ska utgöra ideella föreningar. Anledningen härtill är att detta helt enkelt inte  
är av direkt relevans för uppsatsens syfte. Det finns heller inget uttryckligt krav på  
en viss organisationsform, även om utgångspunkten är att de flesta fackföreningar  
är ideella föreningar.<sup>12</sup> Ämnet kommer dock kort att beröras i kapitel 3 eftersom  
det i praktiken finns ett krav på att organisationerna besitter rättskapacitet, vilket  
därmed tangerar associationsrätten. Förarbetena vari begreppet behandlas har  
också till stor del fokuserat på detta krav, varför det åtminstone förtjänar att näm-  
nas.

Slutligen kommer uppsatsen i huvudsak att utgå från svensk rätt. Viss internation-  
ell rätt, i form av Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner, kom-  
mer dock att belysas i kapitel 4 om gula fackföreningar. Skälet till detta är att det i  
svensk doktrin till viss del hänvisas till ILO angående dessa typer av föreningar.  
Syftet är dels att se om ILO:s regelverk kan ge någon legitimitet åt den uppfattning  
som inom svensk rätt verkar råda om gula fackföreningar, dels att ställa ILO:s  
regelverk i relation till den svenska regleringen.

### **1.3 Metod och material**

För att uppnå syftet och besvara de ställda frågorna använder sig uppsatsen av den  
rättsdogmatiska metoden. I praktiken består metoden huvudsakligen i att, med led-  
ning av de traditionella rättskällorna, och med beaktande av deras inbördes hie-  
rarki, utreda, värdera och fastställa innebörden av gällande rätt.<sup>13</sup> Enligt Hjertstedt  
är just kartläggandet av gällande rätts innehåll kärnan i metoden.<sup>14</sup> De rättskällor  
som används i den rättsdogmatiska metoden är främst lagstiftning, förarbeten,  
praxis och doktrin. Materialet som ligger till grund för uppsatsen består alltså i  
huvudsak av dessa källor. Vid sidan av de primära rättskällorna förekommer också

---

<sup>12</sup> Se t.ex. prop. 1936:240, s. 72 & SOU 1975:1, s. 603.

<sup>13</sup> Sandgren, s. 649.

<sup>14</sup> Hjertstedt, s. 167.

viss statsvetenskaplig och historisk litteratur, till exempel Flink och Westerståhl, i syfte att ge en bakgrund till fackföreningsrörelsen som sådan. Uppsatsen ämnar inte en självständig och kritisk ställning till de olika källorna.

Det har visat sig finnas jämförelsevis lite material där legaldefinitionen av begreppet arbetstagarorganisation diskuteras mer än bara kortfattat. Detsamma gäller gula fackföreningar, även om en diskussion om dessa nyligen har väckts på vissa håll.<sup>15</sup> I den svenska arbetsrättsvetenskapliga litteraturen menar dock Hansson att dessa föreningar är ”så gott som helt frånvarande”<sup>16</sup>, något som märkts under uppsatsskrivandet och som varit en utmaning. Praxis gällande legaldefinitionen är inte heller särskilt omfattande, mestadels av äldre natur och träffar inte alltid direkt de frågor som uppsatsen söker svaren på. Urval av material har därför inte inneburit några svårigheter, snarare tvärtom. Tystnaden, eller avsaknaden av diskussion och problematisering, är emellertid något som visat sig vara intressant i sig, och något som uppsatsen tar fasta på.

Gula fackföreningar har desto mer varit föremål för medial diskussion, varför ett antal nyhetsartiklar används för att ge en bild av hur sådana föreningar brukar beskrivas. När det gäller dessa artiklar är det särskilt viktigt med en kritisk hållning. Artiklarna kommer bland annat från Svenska Elektrikerförbundets tidning och tidningen Arbetet som båda tillhör LO:s mediehus. Samt tidningen Arbetaren som ges ut av ett bolag tillhörande SAC. Det kan förvisso sägas ligga i sakens natur att de etablerade fackförbunden är de som höjer rösten om hur man bör betrakta gula fackföreningar. Det är emellertid tydligt att det finns starka intressen som gör sig gällande, och som man bör vara medveten om. Detta gäller i viss mån även doktrinen, där uppfattningarna också är delade.<sup>17</sup> Nyhetsartiklarna används enbart i syfte att belysa en del av diskussionen om gula fackföreningar och för att kunna problematisera den.

---

<sup>15</sup> Se t.ex. särskilt Selberg & Sjödin.

<sup>16</sup> Hansson 2010, s. 350 not 1166.

<sup>17</sup> T.ex. Olason, som både uttalar sig i tidningen Arbetet och i sin och Holkes lagkommentar till 6 § MBL. Olason har en bakgrund inom LO och var utredare till parternas förslag om 41 § MBL, som sedan resulterade i lagstiftning.

## 1.4 Disposition

I nästkommande kapitel ges en redogörelse för framväxten av organisationsväsendet, den svenska modellen och föreningsrätten. Syftet är att beskriva den grund på vilken arbetstagarorganisationerna vilar. Därefter lyfts arbetstagarorganisationernas roll på arbetsmarknaden, och några av deras mest centrala rättigheter. Syftet med detta är att belysa betydelsen av legaldefinitionen.

I kapitel 3 undersöks legaldefinitionen av begreppet arbetstagarorganisation med ledning av förarbeten och doktrin. Syftet är som nämnts att närmare utreda vilka krav som enligt 6 § MBL ställs för att en organisation ska tillerkännas status som arbetstagarorganisation.

Kapitel 4 behandlar gula fackföreningar, hur dessa beskrivs samt hur man tycks betrakta dessa både inom svensk rätt och ILO. Slutligen förs en samlad diskussion.

I kapitel 5 görs en genomgång av rättsfall där Arbetsdomstolen på något sätt har prövat om en organisation utgjort en arbetstagarorganisation enligt lag. Rättsfallen behandlar prövningen dels inom ramen för frågan om vissa organisationer var bundna av kollektivavtal, dels om en organisation haft rätt att väcka talan i Arbetsdomstolen. Till sist förs en diskussion utifrån rättsfallen.

I kapitel 6 ges en sammanfattning av uppsatsens ställda frågor samt avslutande synpunkter.

## 2. Arbetstagarorganisationerna och arbetsrätten

### 2.1 Inledning

Frågor som rör arbetsmarknadens parter, det vill säga fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare, hör till den kollektiva arbetsrätten. Häri ryms bland annat frågor om kollektivavtal, förhandlings- och föreningsrätt och frågor om organisationerna i sig.<sup>18</sup> Väsentliga delar av den rättsliga regleringen finns i MBL. Lagen bygger i stor utsträckning på lag (1928:253) om kollektivavtal (KAL) och lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (FFL).<sup>19</sup> I detta kapitel ges först en historisk redogörelse för fackföreningarnas och den kollektiva arbetsrättens framväxt, samt den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därefter berörs föreningsrätten och omfattningen av denna, särskilt såvitt gäller organisationerna. Slutligen behandlas några av de specifika rättigheterna som tillerkänns arbetstagarorganisationerna.

### 2.2 Fackföreningsrörelsen och den svenska modellen

Enstaka fackliga organisationer började bildas under tidigt 1870-tal. Näringsfrihetsförordningen hade införts 1864 och skapat förutsättningar för arbetstagare att organisera sig, eftersom förordningen upphävde det tidigare gällande förbudet mot arbetstagares sammankomster.<sup>20</sup> Det egentliga genombrottet för den svenska fackföreningsrörelsen brukar dock dateras till 1880-talet.<sup>21</sup> Vid mitten av decenniet uppgick antalet fackföreningar bland hantverksarbetare till 73 stycken, och bland fabriksarbetare till 29 stycken.<sup>22</sup> Strax därefter började landsomfattande förbund att bildas där flera lokala fackföreningar slöt sig samman. År 1898 bildades exempelvis Landsorganisationen i Sverige (LO).<sup>23</sup> Bildandet av förbunden var en centralisering av den fackliga rörelsen och dess verksamhet.<sup>24</sup> Som ett svar på arbets-

---

<sup>18</sup> Källström, Malmberg & Öman, s. 13

<sup>19</sup> Glavå & Hansson, s. 71.

<sup>20</sup> Källström, Malmberg & Öman, s. 16 & Adlercreutz, s. 184.

<sup>21</sup> Se t.ex. Westerståhl, s. 21, Adlercreutz, s. 188, Schmidt, s. 42.

<sup>22</sup> Adlercreutz, s. 192.

<sup>23</sup> Schmidt, s. 42.

<sup>24</sup> Adlercreutz, s. 193.

tagarnas organisering gick arbetsgivarna i sin tur samman och bildade, bland andra, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF, numera Svenskt Näringsliv) år 1902.<sup>25</sup>

I takt med att allt fler organisationer bildades började även kollektivavtalet att användas i allt högre utsträckning för att reglera arbetsvillkoren.<sup>26</sup> Tidsperioden kändes dock av många strejker som mötte motstånd från både arbetsgivare och staten. Oroligheterna ledde så småningom till att LO och SAF ingick den så kallade decemberkompromissen 1906. Genom denna erkändes föreningsrätten och arbetsledningsrätten av båda sidor.<sup>27</sup> Under nästkommande årtionden var dock stridsåtgärderna omfattande och fortsatt många till antalet. År 1928 antogs därför den första arbetsfredslagstiftningen, som bestod av lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol. Till en början opponerade sig fackföreningsrörelsen mot lagstiftningen men kom sedermera att acceptera den.<sup>28</sup> För att bland annat avstyra ytterligare lagstiftningsåtgärder angående stridsåtgärder ingick LO och SAF så småningom Saltsjöbadsavtalet 1938.<sup>29</sup>

Kommande decennier slöts fler avtal mellan LO och SAF, och den lagstiftning som antogs på arbetsrättens område var inte särskilt ingripande. På 1970-talet förändrades emellertid trenden då ett flertal centrala lagar antogs av riksdagen, till exempel MBL, LAS och FML. Man brukar härvid tala om *arbetsrättsreformen* vars syfte var att stärka arbetstagares och fackföreningars ställning.<sup>30</sup> Sedan Sveriges inträde i EU 1995 har många av lagarna ändrats och anpassats till följd av olika direktiv. De etablerade arbetsmarknadsparterna har dock fortsatt löst många frågor på egen hand, samtidigt som de även kommit att få inflytande över lagstiftningen.<sup>31</sup>

Den svenska arbetsmarknadsmodellen präglas av en samförståndsanda, som bland annat Saltsjöbadsavtalet gav uttryck för. Med denna samförståndsanda avses arbetsmarknadsparternas gemensamma ansvar för, och förmåga att, lösa viktiga

---

<sup>25</sup> Schmidt, s. 43.

<sup>26</sup> Källström, Malmberg & Öman, s. 17.

<sup>27</sup> A.a.

<sup>28</sup> Schmidt, s. 24.

<sup>29</sup> Källström, Malmberg & Öman, s. 19.

<sup>30</sup> A.a. s. 20.

<sup>31</sup> A.a. s. 23 f. Till exempel bygger lagförslaget till 41 d § MBL väsentligen på det förslag som huvudorganisationerna (LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv) själva tog fram.



frågor på egen hand utan inblandning från staten.<sup>32</sup> Centralt i detta avseende är kanske framför allt lönebildningen. Sverige har exempelvis ingen lagstadgad minimilön och trots EU:s minimilöndirektiv verkar det inte heller vara att vänta.<sup>33</sup> Kollektivavtalen spelar härmed en avgörande roll för den svenska modellen. Genom dessa bestäms löner, anställnings- och semestervillkor, arbetstider med mera.

Eftersom en stor del av den arbetsrättsliga lagstiftningen är semidispositiv kan parterna avvika från denna genom att ingå kollektivavtal. En viktig förutsättning för den kollektivavtalsrättsliga regleringen är en hög organisationsgrad, vilket Sverige har. Både på arbetstagar- och arbetsgivarsidan är organisationsgraden hög, särskilt vid en internationell jämförelse. Även kollektivavtalens täckningsgrad ligger högt. Enligt Medlingsinstitutets rapporter har den sedan mitten av 1990-talet legat på mellan 88 och 90 procent.<sup>34</sup> Den höga täckningsgraden hänger samman med kollektivavtalens normativa verkan, det vill säga att de tillämpas på alla arbetstagare oavsett om de är medlemmar i den avtalsslutande organisationen eller inte.<sup>35</sup>

### **2.3 Föreningsrätten**

Rätten för arbetstagare och arbetsgivare att organisera sig är en av grundvalarna för den fackliga verksamheten, och ytterst den svenska modellens funktion. I arbetsrättsligt hänseende brukar talas om *föreningsrätten*. Som nämnts erkändes denna rätt av LO och SAF genom decemberkompromissen 1906. Det kom emellertid att dröja 30 år innan föreningsrätten blev skyddad genom lag, även om frågan faktiskt hade väckts så tidigt som 1902.<sup>36</sup> Flera förslag hade lagts fram innan föreningsrätten till slut blev skyddad genom FFL år 1936. Skyddet överfördes sedan, i princip oförändrat, till MBL.<sup>37</sup> I förarbetena framhålls på flera ställen att det

---

<sup>32</sup> Glavå & Hansson, s. 68.

<sup>33</sup> SOU 2023:36, s. 57.

<sup>34</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2023, s. 84.

<sup>35</sup> SOU 2023:36, s. 38.

<sup>36</sup> SOU 1975:1, s. 213.

<sup>37</sup> Prop. 1975/76:105, s. 344.

grundläggande syftet med att reglera föreningsrätten var att garantera förhandlingsrätten.<sup>38</sup>

Föreningsrätten ska inte sammanblandas med den grundlagsfästa föreningsfriheten, med vilken avses rätten att utan hinder eller inblandning från det allmänna sluta sig samman för gemensamma syften. Föreningsrätten är däremot civilrättslig, och syftar till att skydda privaträttsliga subjekt från kränkningar sinsemellan.<sup>39</sup> Man kan även uttrycka det som att föreningsrätten utgör och reglerar ”den fackliga aspekten av föreningsfriheten”.<sup>40</sup> Med föreningsrätt avses, enligt 7 § MBL, rätten för arbetstagare och arbetsgivare att tillhöra arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer, samt att utnyttja medlemskapet och att verka för bildandet av sådana organisationer. Skyddet för föreningsrätten innebär enligt 8 § MBL att en arbetsgivare inte får vidta en åtgärd till skada för en arbetstagare för att han eller hon utnyttjat sin föreningsrätt, och inte heller i syfte att hindra han eller hon från att göra det. På motsvarande sätt gäller skyddet också för arbetsgivaren. Utanför föreningsrättsreglernas område faller frågor kring organisationernas interna förhållanden, deras inbördes relationer samt relationen till medlemmarna. Sådana frågor får i stället avgöras med ledning av allmänna principer som gäller för ideella föreningar.<sup>41</sup>

Som lagtexten antyder är skyddet i allt väsentligt avsett för enskilda arbetstagare och arbetsgivare. Organisationerna åtnjuter dock ett slags indirekt skydd enligt 8 § st. 3 MBL. Deras skydd är formulerat som att de inte är skyldiga att tåla en kränkning av en enskilds föreningsrätt, som innebär intrång i organisationens verksamhet. Organisationernas föreningsrättsskydd är alltså avhängigt enskilda arbetstagens eller arbetsgivares skydd. Frågan om ett självständigt skydd för organisationerna har dock diskuterats i förarbetena, och i samband med att FFL skulle revideras i slutet på 1930-talet framställdes en motion om detta.

---

<sup>38</sup> Se t.ex. SOU 1939:49, s. 20, 69 & prop. 1936:240, s. 30 f.

<sup>39</sup> SOU 1975:1, s 211 f.

<sup>40</sup> Herzfeld Olsson, s. 498.

<sup>41</sup> Prop. 1975/76:105, s. 344 & Bergqvist & Lunning, s. 125.

Motionärerna ansåg att lagen uttryckligen bör föreskriva att föreningarna har rätt att fritt utöva sin verksamhet utan intrång från motsidan.<sup>42</sup> De anmärkte således på att lagstiftaren inte haft i åtanke att kränkningar även kunde komma att riktas mot de fackliga organisationerna och deras verksamhet, utan att detta nödvändigtvis hade samband med en enskild medlem i organisationen.<sup>43</sup> Utredningen instämde visserligen i att så kan ske, framför allt när en arbetsgivare konsekvent väljer att inte anställa personer som tillhör en viss förening.<sup>44</sup> Likväl konstaterades att organisationerna inte bör tillerkännas något självständigt föreningsrättsskydd.

Motiveringen därtill sammanhänger med användandet av organisationsklausuler i kollektivavtal, vilka ofta föreskrev ensam- eller företrädesrätt till anställning för personer tillhörande den avtalsslutande organisationen.<sup>45</sup> Numera förekommer i princip inte organisationsklausuler.<sup>46</sup> Eftersom det självständiga skyddet för organisationerna har ansetts ha ett så nära samband med arbetssökandes föreningsrättsskydd, har det dock alltjämt bedömts vara olämpligt att införa. Arbetssökande omfattas nämligen inte av föreningsrätten.<sup>47</sup> Utredningen uppmärksammade även andra situationer då organisationers verksamhet kan bli föremål för intrång av motparten, till exempel då en arbetsgivare ”bedriver agitation”<sup>48</sup> mot en specifik fackförening eller hindrar den från att utnyttja en möteslokal eller liknande. Dessa situationer sades dock sakna egentlig praktisk betydelse.<sup>49</sup>

## 2.4 Specifika rättigheter

I uppsatsens inledning nämndes att arbetstagarorganisationerna kan ses som bärare av vissa specifika rättigheter och att det, för att avgöra om en viss organisation ska tillerkännas dessa, finns en legaldefinition. Organisationen i fråga måste alltså uppfylla kraven i definitionen för att i rättslig mening utgöra en arbetstagarorganisat-

---

<sup>42</sup> SOU 1975:1, s. 224.

<sup>43</sup> SOU 1939:49, s. 29.

<sup>44</sup> A.a. s. 71 f.

<sup>45</sup> A.a. s. 72 & SOU 1994:141, s. 173.

<sup>46</sup> SOU, 1994:141, s. 175 & Malmberg et al., kommentaren till 8 § MBL.

<sup>47</sup> SOU 1939:49, s. 70 & SOU 1975:1, s. 242.

<sup>48</sup> A.a.

<sup>49</sup> A.a.

ion. Innan begreppets innebörd utreds närmare i kapitel 3, ska implikationerna av en sådan rättslig kvalificering klargöras. I följande avsnitt belyses några av de centrala rättigheterna som tillkommer en arbetstagarorganisation.

#### *2.4.1 Rätt till förhandling*

Arbetstagarorganisationerna är de som enligt lag har tilldelats förhandlingsrätt. En enskild arbetstagarare kan därför inte med stöd av MBL påkalla förhandling eftersom denna rättighet uteslutande har tilldelats organisationerna.<sup>50</sup> Bakom den lagstadgade förhandlingsrätten ligger ändamålet att utjämna ställningen mellan arbetstagarare och arbetsgivare. Genom att låta arbetstagararen företrädas av en organisation när det gäller att bestämma löne- och arbetsvillkor, där den enskilde arbetstagararen befinner sig i ett underläge gentemot sin arbetsgivare, skulle detta ändamål främjas.<sup>51</sup>

Den allmänna förhandlingsrätten återfinns i 10 § MBL, som fastslår att arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga om förhållande mellan arbetsgivaren och medlem i organisationen, som är eller har varit anställd hos arbetsgivaren. Bestämmelsen ger likaledes uttryck för arbetsgivarens allmänna förhandlingsskyldighet, och är tillämplig oavsett om parterna står i kollektivavtalsförhållande eller inte.<sup>52</sup> Vid sidan av den allmänna förhandlingsrätten finns även en förstärkt sådan, reglerad i 11–13 §§ MBL. Den är förstärkt i meningen att förhandling måste ske innan arbetsgivaren fattar beslut i vissa viktigare frågor, men är till viss del förbehållen den kollektivavtalslutande organisationen.<sup>53</sup>

Förhandlingsrätten motsvaras av en skyldighet för motparten att inställa sig vid förhandlingssammanträde, samt om det behövs lägga fram ett motiverat förslag till lösning av förhandlingsfrågan. Det finns däremot inget krav på att till exempel träffa kollektivavtal.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> SOU 1994:141, s. 187.

<sup>51</sup> Se t.ex. prop. 1936:240, s. 17 f & SOU 1975:1, s. 275.

<sup>52</sup> SOU 1994:141, s. 187 f.

<sup>53</sup> Schmidt, s. 157 f.

<sup>54</sup> A.a. s. 143.

#### *2.4.2 Rätt att träffa kollektivavtal och att besluta om stridsåtgärder*

Rätten att träffa kollektivavtal tillkommer, på arbetstagersidan, organisationerna. Kollektivavtalet definieras i 23 § MBL som ett skriftligt avtal mellan å ena sidan en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare och å andra sidan en arbetstagarorganisation. Enskilda arbetstagare kan alltså inte med giltig verkan träffa kollektivavtal. För att utgöra ett kollektivavtal ska avtalet vidare reglera anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det materiella området är avsett att sammanfalla med förhandlingsrättens omfattning, det vill säga; det man kan förhandla om kan man även träffa kollektivavtal om.<sup>55</sup> Om avtalet inte uppfyller de grundläggande kraven som ställs i 23 §, saknar det verkan som kollektivavtal enligt 25 § MBL. Det betyder att avtalet saknar de särskilda rättsverkningar som kännetecknar kollektivavtalet.

Bland kollektivavtalets särdrag märks exempelvis att det binder tredje man, alltså medlemmarna i den avtalsslutande organisationen, även om de gått med i organisationen efter att avtalet slutits. För de bundna parterna är kollektivavtalet tvingande. Dessa kan alltså inte med rättslig verkan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet. Detta följer av 26–27 §§ MBL. Kollektivavtalet har emellertid verkan även för arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen, det vill säga för utanförstående arbetstagare. Arbetsdomstolen har nämligen utvecklat en princip om kollektivavtalets normerande verkan som innebär att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa avtalet på alla sina arbetstagare, åtminstone i fråga om anställningsvillkor. Denna skyldighet brukar ses som en dold klausul i kollektivavtalet.<sup>56</sup>

Kollektivavtalet är som framgår ett instrument för reglering av anställningsvillkor, men har också en minst lika viktig funktion som fredspliktsinstrument. Fredsplikten är ytterligare en av kollektivavtalets särskilda rättsverkningar.<sup>57</sup> Av 41 § MBL

---

<sup>55</sup> SOU 1994:141, s. 178.

<sup>56</sup> Glavå & Hansson, s. 447 f.

<sup>57</sup> A.a. s. 134 f.

följer att kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare som huvudregel inte får vidta stridsåtgärder. Organisationerna har enligt 42 § ålagts ett ansvar att inte anordna eller föranleda olovliga stridsåtgärder, och för kollektivavtalsbundna organisationer är ansvaret större. Föreligger inget kollektivavtal mellan parterna, är dock huvudregeln i princip att stridsåtgärder är tillåtna. Vill en arbetsgivare inte träffa kollektivavtal kan alltså fackföreningarna ta till olika former av stridsåtgärder för att få till stånd ett avtal. Stridsrätten fungerar således som ett påtryckningsmedel och kan beskrivas som organisationernas främsta maktmedel.<sup>58</sup> Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är dessutom grundlagsskyddad i 2 kap. 14 § RF.

### *2.4.3 Talerätt för medlem i Arbetsdomstolen*

Rätten att föra talan direkt i Arbetsdomstolen tillkommer, på arbetstagersidan, organisationerna. Detta kan till viss del sägas bero på att domstolen är avsedd att ha en särskild kompetens i arbetsrättsliga frågor.<sup>59</sup> Motivet återspeglas i domstolens sammansättning, som vid sidan av lagfarna domare utgörs av ledamöter från både arbetstagar- och arbetsgiversidan.<sup>60</sup> Utgångspunkten om organisationernas talerätt kommer till uttryck i lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA). Av 2 kap. 1 § LRA följer nämligen att Arbetsdomstolen som första domstol ska ta upp och avgöra mål som väcks av arbetsmarknadens organisationer. På arbetsgiversidan kan också enskilda arbetsgivare föra talan.

Vidare stadgar 2 kap. 1 § LRA vissa förutsättningar för att en arbetstagarorganisation ska ha rätt att väcka talan direkt i Arbetsdomstolen. Antingen måste organisationen vara bunden av kollektivavtal, alternativt att den arbetstagare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av.<sup>61</sup> Det finns även vissa krav på vad tvisten måste gälla. Regeln i 2 kap. 1 § LRA ger alltså uttryck för Arbetsdomstolens egen behörighet samtidigt

---

<sup>58</sup> Adlercreutz, s. 397 & Schmidt, s. 221.

<sup>59</sup> Prop. 1974:77, s. 67.

<sup>60</sup> A.a. s. 38.

<sup>61</sup> Öman, s. 87.

som den anger vilka som är processbehöriga parter i domstolen. Bestämmelsen bör dock ses tillsammans med 4 kap. 5 § LRA som specifikt fastslår organisationernas rätt att, utan fullmakt, föra medlems eller före detta medlems talan.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> A.a. s. 88.

## 3. Innebörden av 6 § MBL

### 3.1 Inledning

Mot bakgrund av föregående kapitel kan begreppet arbetstagarorganisation betraktas som en nyckel till flera för arbetsrätten centrala bestämmelser. En sådan organisation besitter rätt att förhandla med arbetsgivaren, rätt att väcka talan i Arbetsdomstolen, rätt att träffa kollektivavtal och att besluta om stridsåtgärder. Begreppet arbetstagarorganisation är också den juridiska termen för vad som i dagligt tal kallas fackförening.<sup>63</sup> Som kommer att framgå nedan användes dock begreppet fackförening i lagen fram till 1970-talet. I uppsatsen används därför båda termerna, också eftersom det är termen fackförening som används när man talar om gula sådana. I detta kapitel ska den närmare innebörden av begreppet undersökas. Undersökningen görs huvudsakligen med ledning av förarbeten, men även doktrin.

### 3.2 Legaldefinitionen

Enligt 6 § MBL avses med en arbetstagarorganisation en sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren.<sup>64</sup> I förarbetena uttrycks det som att organisationen tilldelas vissa befogenheter och rättigheter, under förutsättning att den åtar sig ansvaret att tillvarata arbetstagarnas intressen.<sup>65</sup> Som synes är begreppet tämligen öppet hållet, och kraven ställs inte särskilt högt. Det ställs till exempel inga formella krav för att en organisation ska få bedriva facklig verksamhet.<sup>66</sup> Legaldefinitionen i MBL bygger i huvudsak på vad som gällde enligt FFL, vilket i sin tur härrör från en formulering ur den ännu äldre KAL. För en förståelse av hur begreppet närmare ska förstås är det därför av intresse att studera äldre förarbeten. Nedan görs en genomgång av förarbeten från 1910-talet fram till 1970-talet.

---

<sup>63</sup> Se t.ex. Nationalencyklopedin, ”arbetstagarorganisation”.

<sup>64</sup> En arbetsgivarorganisation definieras som en motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

<sup>65</sup> Prop. 1975/76:105, s. 219.

<sup>66</sup> A.a.



### 3.2.1 Förarbetena till KAL

Vid mitten av 1920-talet hade Sverige övergått från att vara ett jordbruksland till ett industriland. Legostadgan från 1833 hade upphört att gälla år 1926 och arbetsmarknaden var i behov av reglering och reformering.<sup>67</sup> Redan på 1910-talet hade olika förslag till en kollektivavtalslag lagts fram, men dessa antogs aldrig.<sup>68</sup> Mot bakgrund av kollektivavtalets stora betydelse på arbetsmarknaden och önskan att främja arbetsfreden inrättades slutligen en lag om kollektivavtal år 1928.<sup>69</sup>

I denna lag fanns egentligen inte någon specifik bestämmelse där begreppet fackförening definierades. Däremot angavs i en av lagens bestämmelser vilka som kunde vara parter i kollektivavtal, nämligen arbetsgivare, förening av arbetsgivare och *fackförening eller liknande förening av arbetare*. I det följande redogörs för 1910 års lagförslag och därefter 1928 års förslag. Trots att det förstnämnda inte resulterade i någon lagstiftning är det intressant att jämföra de två förslagen, exempelvis för att se vad som kom att behållas och vad som uteslöts angående partsställningen.

I propositionen från 1910 uttalas att ett krav på den avtalsslutande parten på arbetstagsidan bör vara att sammanslutningen inte är av alltför tillfällig eller löslig karaktär. Som ett förtydligande anges därefter att föreningen i fråga måste ha till syfte att antingen åstadkomma förbättrande arbetsvillkor eller att upprätthålla dessa.<sup>70</sup> I förhållande till arbetsgivaren ska föreningen verka för att tillvarata fackliga intressen eller yrkesintressen. Slutligen markeras att ”[f]öreningar af annan art komma icke i betraktande såsom parter vid kollektivaftal [...]”<sup>71</sup>

Propositionen från 1928 innehåller ett referat av 1910 års förslag.<sup>72</sup> Därefter betonas och diskuteras främst kravet på att sammanslutningen ska ha en viss fasthet. Härvid avses de allmänna principer som gäller för ideella föreningar, och vad som

---

<sup>67</sup> Sigeman, s. 878 ff.

<sup>68</sup> Se t.ex. prop. 1910:96 & prop. 1911:43.

<sup>69</sup> Prop. 1928:39, s. 45 f.

<sup>70</sup> Prop. 1910:96, s. 61.

<sup>71</sup> A.a.

<sup>72</sup> Prop. 1928:39, s. 53.

krävs för att föreningen ska ha rättskapacitet och således kunna ingå kollektivavtal.<sup>73</sup> Dessa aspekter av begreppet är som nämnts inte huvudföremål för undersökningen i denna uppsats, och kommer därför inte att behandlas särskilt ingående. Följande ska dock sägas.

En fackförening måste ha rättskapacitet för att till exempel kunna ingå kollektivavtal. Inte minst för att av motparten bli respekterad som förhandlingspart krävs, av naturliga skäl, att föreningen besitter förmågan att ingå rättsligt bindande överenskommelser. Den arbetsrättsliga lagstiftningen bygger alltså på förutsättningen att arbetsmarknadens parter har rättskapacitet.<sup>74</sup> Mot bakgrund av det har man därför utgått från att fackföreningar är att hänföra till rättsfiguren ideella föreningar.<sup>75</sup> Kravet på rättskapacitet avgörs därför utifrån principer som utvecklats i rättstillämpningen, och som i allmänhet gäller för ideella föreningar.<sup>76</sup> Enligt praxis krävs att föreningen har antagit stadgar som är av viss fullständighet. Stadgarna ska bland annat bestå av föreningens namn och ändamål.<sup>77</sup> För att föreningen ska kunna rättshandla krävs vidare att det har utsetts en styrelse som kan företräda den.<sup>78</sup> Det är alltså dessa krav som återkommer i förarbetena.<sup>79</sup>

Mer än vad som nu sagts framgår egentligen inte av 1928 års förslag. Detta noterades också sedermera av 1975 års utredning när MBL skulle antas. Angående 1910 års markering att föreningar av annan art inte bör kunna vara parter i kollektivavtal, anmärkte 1975 års utredning på att detta inte uttryckligen återkom i de slutliga motiven till KAL.<sup>80</sup> Enligt utredningen finns dock inget som motsäger att 1928 års lagstiftare utgick från samma synsätt.<sup>81</sup>

---

<sup>73</sup> A.a. s. 54 f.

<sup>74</sup> SOU 1994:141, s. 324.

<sup>75</sup> Prop. 1936:240, s. 72.

<sup>76</sup> A.a. s. 72 f.

<sup>77</sup> NJA 1987 s. 394 & Stattin, s. 935.

<sup>78</sup> Stattin, s. 938.

<sup>79</sup> Prop. 1928:39, s. 55, prop. 1936:240, s. 72 & SOU 1975:1, s. 602 f.

<sup>80</sup> SOU 1975:1, s. 604 f.

<sup>81</sup> A.a. s. 605.

### 3.2.2 Förarbetena till FFL

Som lagens namn antyder infördes FFL i syfte att reglera förenings- och förhandlingsrätten. Bakgrunden till lagens införande var tjänstemännens krav på de rättigheter som alltsedan decemberkompromissen hade gällt för arbetarna.<sup>82</sup> Lagens andra paragraf innehöll en definition av begreppet arbetstagarorganisation, eller ”förening av arbetstagare” som det benämndes då. Bestämmelsen lød: *med förening av arbetstagare förstås i denna lag en av arbetstagare bestående förening, vars uppgift, enligt vad stadgarna framgår, är att tillvarata arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren.* Enligt förarbetena fanns det ett behov av att reglera arbetsmarknadens organisationer för att förenings- och förhandlingsrätten i sin tur skulle kunna regleras.<sup>83</sup> Det var alltså mot bakgrund av detta som en särskild legaldefinition av begreppet överhuvudtaget infördes.

Av förarbetena till FFL framgår inledningsvis att delar av det som anfördes i 1928 års förslag fortfarande kunde tillämpas. Detta avser främst kravet på rättskapacitet, vilket har beskrivits ovan. Därefter diskuteras vad som närmare bör krävas av en förening för att den ska omfattas av definitionen. Exempelvis nämns att föreningens karaktär av facklig organisation antingen direkt eller indirekt ska framgå av stadgarna. Det krävs således inte att stadgarna innehåller en särskild bestämmelse med den angivna uppgiften att tillvarata arbetstagarnas intressen. Det är tillräckligt att det av stadgarnas allmänna bestämmelser, tillsammans med föreningens namn, framgår att den har till uppgift att tillvarata arbetstagarnas intressen.<sup>84</sup>

I sitt remissvar anförde De anställdas centralorganisation (Daco, numera TCO) en (för uppsatsen) intressant synpunkt, som direkt verkar avse det som kallas gula fackföreningar. Daco ville understryka att förhandlingsrätt endast tillkommer

---

<sup>82</sup> SOU 2023:36, s. 35.

<sup>83</sup> SOU 1935:59, s. 111 f.

<sup>84</sup> Prop. 1936:240, s. 73.

”verkliga arbetstagarorganisationer, inom vilka arbetsgivarinflytande icke alls gör sig gällande”.<sup>85</sup> Yttrandet fortsätter:

Med sådana arbetstagarföreningar kunna givetvis icke avses sammanslutningar, där arbetsgivare genom att ingå såsom understödjande medlemmar under en eller annan form förskaffa sig ett direkt eller indirekt inflytande på sammanslutningen, ehuru denna utger sig för att vara en arbetstagarorganisation. Ej heller böra såsom arbetstagarorganisationer anses sådana som tillkommit på arbetsgivarpartens mer eller mindre dolda initiativ och därför kunna förväntas sakna både förmåga och vilja att hävda arbetstagarpartens intressen gentemot arbetsgivarparten.<sup>86</sup>

Yttrandet bemöts emellertid inte av departementschefen. Efter att ett annat remissyttrande från handelskammaren i Malmö har bemötts, sägs dock att det torde få bedömas i varje enskilt fall huruvida förekomsten av arbetsgivare som medlem i en arbetstagarförening ska anses ändra föreningens karaktär.<sup>87</sup> Detta verkar syfta på Daco:s synpunkter, men det är inte helt tydligt eftersom departementschefen inte uttryckligen hänvisar till Daco på samma sätt som han gör med övriga remissinstanser. Selberg och Sjödin har tolkat det som att departementschefen inte instämde i Daco:s synpunkter.<sup>88</sup>

Det framgår vidare av propositionen att även kommittén föreslog vissa närmare förtydliganden av begreppet som också uteslöts av departementschefen. Bland kommitténs förslag kan exempelvis nämnas att det i föreningens verksamhet skulle ingå att sluta bindande avtal för sina medlemmar angående förhållandet till arbetsgivaren.<sup>89</sup> Departementschefen ansåg att detta inte var nödvändigt. En sådan formulering skulle nämligen kunna tolkas som att föreningar vars uppgift inte är att sluta kollektivavtal, inte omfattades av lagen. Avsaknaden av ett sådant syfte ansågs emellertid inte böra medföra att föreningen saknar skydd i föreningsrättsligt hänseende.<sup>90</sup>

---

<sup>85</sup> Prop. 1936:240, s. 75.

<sup>86</sup> A.a.

<sup>87</sup> A.a.

<sup>88</sup> Selberg & Sjödin, s. 352.

<sup>89</sup> Prop. 1936:240, s. 76.

<sup>90</sup> A.a.

### 3.2.3 Förarbetena till MBL

När MBL skulle införas, och därmed ersätta både KAL och FFL, behandlades legaldefinitionen återigen och tycks även ha förtydligats en aning. Vissa språkliga förändringar i lagtexten gjordes. Exempelvis valde man termen *organisation* i stället för *förening*, eftersom organisationstermen förekom i annan nyare lagstiftning såsom LAS och FML. Definitionen kortades också ner till ”intressen i förhållande till arbetsgivaren” i stället för ”rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren”. Inget av detta syftade emellertid till att förändra något i sak. Tvärtom betonas återkommande att definitionen utgår från vad som redan får antas vara gällande rätt, med hänvisningar till 1936 års förarbeten.<sup>91</sup>

I huvudsak återges samma motivering som i 1936 års proposition, till exempel att kravet på stöd i stadgarna inte är absolut utan att organisationens fackliga syfte kan framgå indirekt av stadgarnas allmänna bestämmelser. Samtidigt betonas att det ytterst åligger domstolen att tolka stadgarna.<sup>92</sup> Lagstiftarens avsikt verkar alltså vara att stadgarnas innehåll ska vara det centrala vid frågan om en viss sammanlutning utgör en arbetstagarorganisation i lagens mening. Uppfattningen verkar dock samtidigt vara att frågan inte kommer att aktualiseras särskilt ofta, men om så skulle ske förutsätter man att den besvaras av stadgarna.<sup>93</sup>

Utöver detta diskuteras även den andra delen av definitionen, (som egentligen är den första, sett till ordföljden), det vill säga att det ska vara fråga om en sammanlutning av *arbetstagare*. Härvid tydliggörs att inte heller detta krav är absolut. Det krävs nämligen inte att alla medlemmar i organisationen alltid är arbetstagare. En tillfälligt arbetslös medlem förtar alltså inte organisationens karaktär av en *arbetstagarorganisation*.<sup>94</sup> Slutligen sägs att det inte finns något hinder mot att organisationen också bedriver annan verksamhet än facklig sådan, till exempel att den verkar som en idrottsförening, branschorganisation eller dylikt.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> Prop. 1975/76:105, s. 339.

<sup>92</sup> A.a. s. 340.

<sup>93</sup> SOU 1975:1, s. 607.

<sup>94</sup> Prop. 1975/76:105, s. 340.

<sup>95</sup> A.a.

### 3.3 Sammanfattande slutsatser

Efter en granskning av förarbetena är det tydligt att innebörden av begreppet arbetstagarorganisation i princip varit densamma sedan regleringen av kollektivavtalet 1928, även om termen *fackförening* då användes. När MBL skulle ersätta de två äldre lagarna behandlades begreppet mer utförligt än tidigare, men med en påminnelse om att det som sades redan fick anses vara gällande rätt och att ingen ändring i sak var avsedd. I beskrivningen av begreppet har fokus huvudsakligen varit de associationsrättsliga aspekterna av det. Det vill säga vad som krävs för att föreningen ska besitta rättskapacitet och hur en ideell förening i allmänhet är beskaffad. Lagtexten uppställer dock inte något krav på en särskild organisationsform. Klart står dock att en arbetstagarorganisation måste ha rättskapacitet för att kunna ingå kollektivavtal och i praktiken också för att kunna förhandla. Detta kan också sägas vara kärnan i den fackliga verksamheten, varför det skulle kunna ifrågasättas om en arbetstagarorganisation som varken *kan* förhandla eller träffa kollektivavtal egentligen kan anses tillvarata arbetstagarnas intressen. Enligt förarbetena krävs dock endast att den fackliga sammanslutningen har antagit stadgar och utsett en styrelse. Men om den har gjort det, torde en ideell förening per definition ändå föreligga. Diskussionen ger till synes upphov till ett sorts cirkelresonemang.<sup>96</sup>

Det kan även konstateras att det genom åren har framlagts förslag om att smalna av begreppet på olika sätt beträffande organisationens verksamhet, till exempel 1910 års förslag om att föreningar som inte har till syfte att åstadkomma bättre arbetsvillkor inte heller kan vara part i kollektivavtal. Troligen ansågs uttalandet redundant, men 1928 års lagstiftare behandlar inte ens begreppets innebörd utöver vad som krävs för rättskapacitet. Kanske var man av uppfattningen att det är så uppenbart vad är en fackförening är för något att man inte heller tänkte sig att begreppet skulle kunna ge upphov till oklarheter i framtiden.

Vid tillkomsten av FFL föreslog Daco att motiven skulle uttrycka att arbetstagarorganisationer som tillkommit på arbetsgivarens initiativ, samt organisationer där

---

<sup>96</sup> Jfr Hansson 2010, s. 166.

arbetsgivare ingick som understödjande medlemmar, inte bör vara att betrakta som arbetstagarorganisationer i lagens mening. Det torde stå klart att uttalandet syftar på vad som kallas gula fackföreningar, eftersom Daco menade att sådana organisationer måste förväntas sakna viljan att tillvarata arbetstagarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Det är enligt min mening anmärkningsvärt att detta inte bemöts eller kommenteras mer än vad det görs av departementschefen, särskilt eftersom det knappast kan sägas vara en oväsentlig synpunkt.

Vidare ansågs det inte heller lämpligt att definitionen skulle innehålla en precisering om att det ska ingå i arbetstagarorganisationers verksamhet att träffa kollektivavtal. Det var i stället angeläget att förhindra risken för att vissa organisationer, till följd av ett sådant stadgande, skulle uteslutas från lagens tillämpningsområde och särskilt från föreningsrättsskyddet. Den ordalydelse som slutligen valdes i 6 § MBL vittnar alltså om att tillvaratagandet av arbetarnas intressen kan yttra sig på olika sätt. Samtidigt ger förarbetena ingen tydlig ledning i vad stadgarna minst måste innehålla för att ett fackligt ändamål ska anses framgå.

Sammantaget har lagstiftaren inte velat smalna av begreppet mer än vad som bedömts vara nödvändigt, och när frågan om gula fackföreningar uttryckligen har ställts så har man inte velat adressera den överhuvudtaget. Utgångspunkten är att en tolkning av stadgarna ska lösa frågan om en organisation omfattas av definitionen i 6 § MBL eller inte.

## 4. Gula fackföreningar

### 4.1 Inledning

Uttrycket *gul fackförening* brukar som tidigare nämnts användas för att tala om fackföreningar som inte verkar för att tillvarata arbetstagarnas intressen. Gemensamt för dessa typer av föreningar är nämligen att deras syfte snarare är att främja arbetsgivarens egna intressen. Gula fackföreningar kan också kallas *arbetsgivarledda* eller *arbetsgivarvänliga* fackföreningar.<sup>97</sup> På engelska kallas de ofta *company unions* eller *yellow unions*.<sup>98</sup> Med några få undantag har sådana föreningar inte varit föremål för någon särskild diskussion i den svenska juridiska litteraturen eller i förarbeten. Annorlunda förhåller det sig inom den internationella arbetsrätten, närmare bestämt den folkrättsliga. En av FN-organet ILO antagen konvention innehåller nämligen en uttrycklig bestämmelse om att arbetsmarknadens organisationer ska skyddas från inblandning av motparten. Här åsyftas arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren har inflytande över, och alltså det som också brukar kallas gula fackföreningar.

I detta kapitel ges först en kort bakgrund till uttrycket *gul fackförening*. Därefter belyses några diskussioner som förts i media gällande ett par fackföreningar som har påståtts vara gula. Sedan redogörs för vad som i svensk rätt och doktrin, samt ILO:s konventioner, sägs om den typen av föreningar. Slutligen förs en samlad diskussion. Syftet med kapitlet är att synliggöra diskursen för att sedermera kunna analysera och problematisera den ur ett rättsligt perspektiv.

### 4.2 Begreppsbildning och bakgrund

Bakgrunden till att färgen gul används när man talar om fackföreningar som inte tjänar arbetstagarna kan dels sägas vara den franska organisationen *Fédération Nationale des Jaunes de France* (ungefär: De gulas riksförbund). Organisationen grundades i början på 1900 talet och fick sitt namn då några arbetare, som vägrade

---

<sup>97</sup> Jfr t.ex. prop. 2018/19:105, s. 18 & SOU 2018:40, s. 170.

<sup>98</sup> Se t.ex. Eurofound, "Company union" & Eurofound, "Denmark: Increase in membership of 'yellow unions'".



att strejka, satte upp gula lappar på sina fönster till skydd för de strejkande arbetarna som stod utanför.<sup>99</sup> Färgen gul används även för att markera dessa föreningars historiska motstånd till de traditionella socialistiska fackföreningarna, som associeras med färgen röd.<sup>100</sup>

För svenskt vidkommande kan utgångspunkt tas i sent 1800, tidigt 1900-tal, då ett flertal antisocialistiska arbetstagarorganisationer bildades.<sup>101</sup> Ett exempel är Svenska arbetareförbundet (SvA) som bildades 1899 som svar på att LO beslöt om obligatoriskt medlemskap i Socialdemokraterna.<sup>102</sup> Det finns indikationer på att SvA, och flertalet andra arbetstagarorganisationer under denna tid, samarbetade med arbetsgivarna på olika sätt.<sup>103</sup> Från socialistiskt håll kallades de därför för gula fackföreningar, och SvA:s ledare Josef Nilsson gick under smeknamnet ”Gule Josef”.<sup>104</sup>

### **4.3 Beskrivningen av gula fack – en inblick i mediadiskussionerna**

I Sverige finns ett antal fackföreningar som i nutid har påståtts vara gula. När det gäller denna diskussion är det viktigt att vara medveten om, och uppmärksam på, vem som uttrycker dessa påståenden. Påminnas bör även att uppsatsen inte ämnar utreda om påståendena stämmer eller inte. I detta avsnitt ska diskussionen endast belysas i syfte att sedan kunna nyanseras och analyseras ur ett rättsligt perspektiv.

Ett ganska nyligen uppmärksammat exempel är Blå-Gul Fackförening, som förekom i ett rättsfall år 2021 då den väckte talan mot Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna). I målet gjorde föreningen gällande att Elektrikerna försökte tränga undan deras kollektivavtal som de hade träffat med ett bolag. Rättsfallet, AD 2021 nr 69, diskuteras nedan i kapitel 5. Uttalanden om att föreningen i själva verket är en så kallad gul fackförening har framförts av bland andra LO-TCO

---

<sup>99</sup> Nationalencyklopedin, ”Gul fackförening” & Mosse, s. 187.

<sup>100</sup> Se Hansson 2010, s. 350 not 1166.

<sup>101</sup> Flink, s. 24 f.

<sup>102</sup> A.a. s. 30.

<sup>103</sup> A.a. s. 32.

<sup>104</sup> A.a. s. 35.

Rättsskydds tidigare VD och chefsjurist Dan Holke<sup>105</sup> samt docenterna Niklas Selberg och Erik Sjödin<sup>106</sup>.

De argument som framlagts är flera, till exempel att föreningen är registrerad på samma adress som en nära släkting till vice VD:n i bolaget som föreningen har kollektivavtal med. Enligt en artikel i tidningen Arbetaren är Blå-Gul Fackför- enings ordförande nämligen far till bolagets vice VD. Narrativet har varit att före- ningen bildades av bolaget för att slippa teckna avtal med LO genom Elektrikerna.<sup>107</sup> Föreningens ordförande ska själv ha uppgett att syftet med kollektivavta- let var att hindra de LO-an slutna facken från att etablera sig på arbetsplatsen. Skä- let till att Blå-Gul Fackförening bildades från första början ska dock ha varit att man ville uppnå en bättre pensionslösning än vad LO kunde erbjuda.<sup>108</sup> Både för- eningen och bolagets vice VD har tillbakavisat påståendena om att de skulle ha något samarbete och att Blå-gul Fackförening skulle vara ett så kallat gult fack.<sup>109</sup>

Ett annat exempel är Tingvallabro Fackförening, som är en utbrytning från SAC och som har funnits sedan 1995.<sup>110</sup> Föreningen blev uppmärksammas efter att de träffat kollektivavtal med ett bolag som tidigare vägrat teckna avtal med Elektrikerna.<sup>111</sup> Bland andra Kurt Junesjö, tidigare jurist vid LO-TCO rättsskydd, har kal- lat Tingvalla-Bro för en gul fackförening. Bakgrunden till hans påstående tycks vara att föreningens kollektivavtal innehåller sämre villkor än Elektrikernas.<sup>112</sup> Även Svenska Byggnadsarbetareförbundets (Byggnads) före detta avtalssekrete- rare Torbjörn Hagelin har ansett att Tingvalla-Bro är ett gult fack.<sup>113</sup>

---

<sup>105</sup> Söderberg, Flamman 2021-12-30.

<sup>106</sup> Selberg & Sjödin, s. 337.

<sup>107</sup> Söderberg, Flamman 2021-12-30.

<sup>108</sup> Green, Arbetaren 2022-01-19 & Norling, Tidningen Elektrikern 2022-01-05.

<sup>109</sup> Norling, Tidningen Elektrikern 2022-01-05 & Söderberg, Flamman 2021-12-30.

<sup>110</sup> Norling, Tidningen Elektrikern 2021-05-28 (1).

<sup>111</sup> Green, Arbetaren 2021-05-19.

<sup>112</sup> Norling, Tidningen Elektrikern 2021-05-28 (2).

<sup>113</sup> Norling, Tidningen Elektrikern 2021-11-24.

## 4.4 Arbetsrättslig status - relationen till 6 § MBL

Gula fackföreningar i allmänhet, och deras arbetsrättsliga ställning i synnerhet, har historiskt sett inte diskuterats nämnvärt i svenska förarbeten eller i doktrin. Ett undantag är som tidigare nämnts Daco, som tog upp frågan 1936 men som inte fick något vidare gehör. I den SOU och proposition som låg till grund för förändringarna i strejkrätten 2019, då några av remissinstanserna oroade sig för bildandet av gula fackföreningar, uppmärksammades dock ämnet av lagstiftaren. Nedan redogörs för den respons som gavs. Några nedslag i doktrin görs också, i syfte att utröna vad den rådande uppfattningen kring gula fackföreningars arbetsrättsliga ställning är. Därefter lyfts ILO och vad som i några av deras konventioner sägs om gula fackföreningar, samt Herzfeld Olssons kommentarer kring detta.

### 4.4.1 Svensk rätt

Vad beträffar Stridsåtgärdsutredningen konstaterar den att det, åtminstone vid tidpunkten, inte fanns något stöd för att det förekommer gula fackföreningar i Sverige.<sup>114</sup> Man medger dock att gällande rätt kring den typen av föreningar till viss del är oklar. Framför allt sägs det vara svårt att förutse hur en domstol skulle döma i ett fall där en arbetsgivarvänlig arbetstagarorganisation slutit det första kollektivavtalet och en annan organisation vidtar stridsåtgärder. Det går, enligt utredningen, inte att förutse om det skulle spela någon roll att den förstnämnda kan betraktas som en gul fackförening.<sup>115</sup> I en fotnot längst ned på sidan utvecklas dock ett resonemang kring detta.

Enligt utredningens mening bör det nog kunna ifrågasättas

om en ”arbetsgivarvänlig” fackförening i realiteten kan anses tillvarata arbetstagarernas intressen i förhållande till arbetsgivaren på det sätt som krävs för att det ska röra sig om en arbetstagarorganisation i den mening som avses i 6 § MBL.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> SOU 2018:40, s. 173.

<sup>115</sup> A.a. Detta är i princip den situation som förelåg i ovan nämnda AD 2021 nr 69, eftersom många menar att Blå-Gul Fackförening är ett s.k. arbetsgivarvänligt fack. Se dock nedan i avsnitt 5.2.2 om prövningen som gjordes av Arbetsdomstolen (eller snarare, dessvärre, *inte* gjordes).

<sup>116</sup> SOU 2018:40, s. 173.

Därmed bör man även, enligt utredningen, kunna ifrågasätta om ett avtal slutet med en sådan organisation överhuvudtaget kan betraktas som ett kollektivavtal enligt 23 § MBL. Om inte, följer ju ingen fredsplikt av avtalet och saken är utagerad.<sup>117</sup> I den efterföljande propositionen återges samma resonemang som i utredningen. Lagstiftarens uppfattning förefaller alltså vara att en gul fackförening inte uppfyller kraven i 6 § MBL, eftersom den inte i realiteten tillvaratar arbetstagarnas intressen. Därmed utgör den inte en arbetstagarorganisation i rättslig mening.<sup>118</sup> I vart fall verkar detta vara sättet på vilket man anser att frågan rimligen bör lösas, om den skulle ställas på sin spets i domstol.

I doktrin framgår delvis skilda uppfattningar. Holke och Olauson anser exempelvis att det ”torde vara uppenbart”<sup>119</sup> att en gul fackförening inte omfattas av definitionen i 6 § MBL, även om föreningens stadgar för skens skull ger uttryck för ett fackligt ändamål.<sup>120</sup> Även Källström har vidrört frågan. I sin avhandling från 1979 nämner han att det förekommer fackföreningar som står i beroendeställning till arbetsgivaren, exempelvis för att denne stödjer föreningen ekonomiskt. Därvid konstaterar Källström att det i svensk rätt saknas regler för sådana situationer.<sup>121</sup> Han anser dock att det kan ifrågasättas om inte definitionen i 6 § MBL innefattar ett krav på att organisationerna ska vara fria från inflytande från motpartens sida, det vill säga ett krav på oberoende.<sup>122</sup> Likt Stridsåtgärdsutredningens resonemang vore därmed ett kollektivavtal med en organisation som styrs av arbetsgivaren, inte giltigt.

Hansson är inne på en liknande linje, men framhåller uttalandena i förarbetena om att det fackliga ändamålet faktiskt inte behöver framgå direkt av organisationens stadgar. Däremot måste det på något sätt kunna utläsas av stadgarnas allmänna bestämmelser att organisationen syftar till att tillvarata arbetstagarnas intressen. Hansson verkar inte vara lika säker som Holke och Olauson på att en gul fackför-

---

<sup>117</sup> A.a.

<sup>118</sup> Prop. 2018/19:105, s. 18.

<sup>119</sup> Holke & Olauson, s. 70.

<sup>120</sup> A.a.

<sup>121</sup> Källström, s. 49.

<sup>122</sup> A.a.

ening inte skulle kunna skydda sig bakom ”skenstadgar”. Genom följande citat pekar han nämligen på de oklarheter som finns: ”om det motsatta förhållandet att stadgarna uttrycker ett syfte som sammanslutningen inte lever upp till sägs ingenting”.<sup>123</sup>

#### 4.4.2 *Internationella arbetsorganisationen*

Vad gäller ILO, och deras syn på begreppet arbetstagarorganisation samt gula fackföreningar, ska först nämnas att ILO är ett FN-organ som har till syfte att främja social välfärd och rättvisa. Centralt för ILO:s arbete är att värna föreningsfriheten och organisationsrätten, och för att åstadkomma detta antar de konventioner och rekommendationer som de övervakar tillämpningen av.<sup>124</sup> Konventionerna utgör alltså folkrättsliga traktat och Sverige har ratificerat flera av dem.

Konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten antogs 1948 och utgör, tillsammans med konvention nr 98, en av ILO:s kärnkonventioner.<sup>125</sup> Som namnet antyder syftar den till att skydda människors frihet att grunda och bli medlem i organisationer.<sup>126</sup> En arbetstagarorganisation är enligt konventionens artikel 10 en sammanslutning av arbetstagare, som har till ändamål att främja och värna arbetares intressen. Det viktigaste kriteriet är det senare, om organisationens ändamål. Organisationens huvudsakliga syfte behöver dock inte vara att främja just sina medlemmars intressen, det är tillräckligt att syftet är att värna och främja arbetstagares intressen i allmänhet.<sup>127</sup> Detta stämmer väl överens med den svenska legaldefinitionen i 6 § MBL.

ILO:s konvention nr 98 kompletterar och förstärker skyddet för organisationsrätten och förhandlingsrätten, men skiljer sig en aning från den svenska regleringen i MBL. För uppsatsen är konventionens artikel 2 av särskilt intresse. Enligt artikeln är en viktig aspekt av organisationsrätten att föreningarna skyddas mot inblandning av motparten när det gäller bildande, verksamhet och förvaltning.

---

<sup>123</sup> Hansson 2021, s. 558.

<sup>124</sup> Herzfeld Olsson, s. 60 f.

<sup>125</sup> A.a. s. 63

<sup>126</sup> A.a. s. 132.

<sup>127</sup> A.a.

Artikel 2 föreskriver att fackföreningar ska skyddas mot inblandning från motparten, och innehåller vidare en precisering av vad detta innebär:

Såsom *inblandning* skola särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetarorganisationer, över vilka arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer äga ett bestämmande inflytande, eller att stödja arbetarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivares eller arbetsgivarorganisationers kontroll.

Artikel 2 syftar alltså tydligtvis på vad som benämns gula fackföreningar. Enligt Herzfeld Olsson är bestämmelsen avsedd att vara ett uttryckligt skydd mot bildandet av gula fackföreningar. Vidare menar hon att det därmed åligger staterna att tillgodose detta skydd, genom att ”vidta åtgärder för att reglera relationen mellan privata subjekt”.<sup>128</sup> När Sverige antog konventionen på 1950-talet gjorde regeringen bedömningen att svensk rätt uppfyllde kraven i den. Lagstiftningen lämnades därför oförändrad.<sup>129</sup>

Herzfeld Olsson menar vidare att artikel 10 innebär att organisationer, som bildas på initiativ av arbetsgivaren och som finansieras av denne, inte omfattas av definitionen av en fackförening. Sådana organisationer ska därför inte kunna konkurrera med de fackliga organisationerna, framför allt inte när det gäller förhandlingsrätten.<sup>130</sup> ILO förbjuder alltså inte sådana organisationer per se, men poängterar att de inte bör bedriva facklig verksamhet. De ska alltså inte få ägna sig åt fackliga aktiviteter, exempelvis förhandlingar med arbetsgivaren, eftersom fackföreningarna ska agera självständigt och oberoende i det avseendet.<sup>131</sup>

Vid sidan av konventionerna antar ILO även rekommendationer. Dessa ratificeras inte utan är enbart att betrakta som riktlinjer för staterna.<sup>132</sup> I rekommendation nr 91, som gäller kollektivavtalsbegreppet, sägs att arbetstagarorganisationer

---

<sup>128</sup> A.a. s. 176.

<sup>129</sup> Prop. 1950:188, s. 36.

<sup>130</sup> Herzfeld Olsson, s. 133.

<sup>131</sup> ILO, “Freedom of association,” s. 229 f.

<sup>132</sup> Herzfeld Olsson, s. 65.

som bildats eller finansieras av, eller står under arbetsgivarens bestämmande inflytande, inte bör erkännas som avtalsparter.<sup>133</sup>

#### 4.5 Sammanfattande slutsatser

Sammanfattningsvis ger ILO:s konventioner uttryck för att arbetsgivarstyrda fackföreningar inte ska tillåtas att ägna sig åt facklig verksamhet, och att fackföreningar ska skyddas mot inblandning från motparten. Oberoende från arbetsgivaren framhålls som en viktig del av föreningsrätten. Den svenska regleringen framstår vid en jämförelse som till viss del avvikande. Föreningsrätten i MBL har berörts i avsnitt 2.3, och definitionen av en fackförening i kapitel 3. Det kan härvid sägas att den svenska lagstiftaren valt att inte ge organisationerna något skydd mot intrång från motparten inom ramen för föreningsrätten, och att arbetsgivarens eventuella inblandning i fackföreningar inte diskuterats i förarbetena till legaldefinitionen. Först 2018 adresserades saken av lagstiftaren, som då ifrågasatte om den typen av föreningar kan anses uppfylla kraven i legaldefinitionen.

Angående sättet på vilket det talas om gula fackföreningar kan följande sägas. ILO använder termer som arbetsgivarens *inblandning*, *kontroll* och *ledning*, och i 2018 års förarbeten använder lagstiftaren termen *arbetsgivarvänlig*. I media, där personer som har koppling till LO främst har uttalat sig, ser det dock annorlunda ut. De motiveringar som används för att benämna de ovan nämnda föreningarna Blå-Gul Fackförening och Tingvalla-Bro som gula fackföreningar tycks nämligen grunda sig i att dessa föreningar undantränger LO-facken, och specifikt Elektrikerna. Märk exempelvis Junesjös motivering till att Tingvalla-Bro är en gul fackförening eftersom deras kollektivavtal innehåller för arbetarna sämre villkor än Elektrikernas avtal. Det står emellertid fackföreningarna fritt att konkurrera med varandra, även om det inte är något som eftersträvas av LO. Den svenska modellen bygger också på att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna förhandlar med varandra, varför det blir ofrånkomligt att behöva kompromissa och göra eftergifter. Följande citat från Selberg och Sjödin sätter till viss del fingret på problematiken i

---

<sup>133</sup> Prop. 1952:47, s. 35.

den mediala diskussionen: ”[a]tt förhandla bort en rättighet i utbyte mot något annat gör inte en fackförening gul”.<sup>134</sup> Det faktum att villkoren i en viss organisations kollektivavtal håller lägre nivå än en annan organisations avtal har ingen betydelse inom ramen för legaldefinitionen i 6 § MBL. Användningen av uttrycket *gul* har överhuvudtaget ingen rättslig betydelse. I svenska förarbeten och doktrin är emellertid uppfattningen, likt vad ILO uttrycker, att sådana fackföreningar inte omfattas av legaldefinitionen och således inte kan vara part kollektivavtal, sälja arbetsfred eller förhandla.

Denna uppfattning verkar dock väsentligen bygga på antaganden om hur en domstol eventuellt skulle se på saken. Man verkar utgå från att domstolen på något sätt ska konstatera att det är en så kallad gul fackförening, och att den inte i realiteten tillvaratar arbetstagarnas intressen. Man kan emellertid ifrågasätta om det finns fog för ett sådant antagande. De krav som gäller för att klassificeras som en arbetstagarorganisation följer av 6 § MBL och innebörden av dessa har diskuterats i föregående kapitel. I detta avseende kan konstateras att 6 § som sådan inte uttryckligen förbjuder eller utesluter det som brukar kallas för gula fackföreningar. Om organisationens stadgar på något sätt uttrycker att syftet är att tillvarata arbetstagarnas intressen, synes den uppfylla kraven och skulle därmed få teckna kollektivavtal och förhandla. Den avgörande frågan blir därmed just det som Holke och Olauson verkar vara säkra på, men som ifrågasätts av Hansson. Skulle en förening, rättsligt sett, blott kunna ange i sina stadgar att den tillvaratar arbetstagarnas intressen, fastän den i praktiken inte gör det? Skulle en rättslig prövning i det avseendet vara så förenklad?

---

<sup>134</sup> Selberg & Sjödin, s. 365.



## 5. Prövningen av 6 § MBL

### 5.1 Inledning

Som har framkommit förutsätter lagstiftaren att frågan om en organisation uppfyller kraven i 6 § MBL ska besvaras av stadgarna. Det betyder att om en sådan tvist uppstår åligger det domstolen att tolka organisationens stadgar. Tolkningen torde dels avse huruvida stadgarna är av tillräcklig fullständighet, dels huruvida de uttrycker ett fackligt ändamål – det vill säga ett tillvaratagande av arbetstagarintressen. Om domstolen därvid bedömer att organisationen inte utgör en arbetstagarorganisation kan, beroende på vad tvisten gäller, konsekvenserna av en sådan tolkning exempelvis bli att organisationen fränkänns förhandlingsrätt eller att ett träffat avtal förlorar verkan som kollektivavtal.

I detta kapitel görs en genomgång av rättsfall där begreppet har prövats och som därmed bedömts vara relevanta för uppsatsen. Inledningsvis ska dock sägas att det finns förhållandevis lite praxis avseende begreppen arbetstagarorganisation/fackförening/förening av arbetstagare. Som framhållits under uppsatsens gång kan en prövning av detta aktualiseras inom ramen för olika typer av tvister. Fråga kan till exempel vara om ett kollektivavtal är giltigt, om en organisation har förhandlingsrätt eller om en organisation är behörig att väcka talan i Arbetsdomstolen. En uppdelning av kapitlet har därför gjorts gällande tvister som dels gällt kollektivavtal, dels talerätt, eftersom jag endast funnit rättsfall som behandlar begreppet med anledning av dessa två frågor. I slutet av respektive delavsnitt följer en sammanfattande kommentar, och i slutet av kapitlet förs en samlad diskussion av rättsfallen, ställda i förhållande till gula fackföreningar.

### 5.2 Prövningen inom ramen för kollektivavtalsfrågor

Det bör observeras att majoriteten av rättsfallen i detta avsnitt är av äldre natur. De utgår från KAL och behandlar frågan om kollektivavtal skulle anses föreligga mellan parterna. Enligt KAL kunde kollektivavtal slutas mellan arbetsgivare, förening av arbetsgivare och *fackförening eller likande förening av arbetare*. Trots att Ar-

betsdomstolen i sin prövning utgick från den äldre kollektivavtalslagen är rättsfallen emellertid av fortsatt värde. Införandet av MBL var nämligen inte avsett att innebära någon förändring gällande partsställningen i kollektivavtal.<sup>135</sup> Det ska också sägas att några av rättsfallen enbart behandlar organisationsbegreppet på arbetsgivarsidan. Eftersom begreppen, på samma sätt som idag, definierades på samma sätt är de ändå relevanta. Det centrala i varje rättsfall är Arbetsdomstolens prövning av om sammanslutningen var att anse som en *facklig* organisation i lagens mening.

### 5.2.1 Praxis

#### *AD 1960 nr 12*

I detta mål prövades om en sektion av en fackförening var bundet av ett riksavtal och därmed kunde åläggas skadeståndsansvar för en vidtagen stridsåtgärd. Det gällde Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och oljearbetaresektionen inom avdelning nr 3 i Göteborg. Sektionen gjorde i första hand gällande att den inte kunde åläggas skadeståndsansvar eftersom den inte hade en tillräckligt självständig ställning gentemot avdelningen. Arbetsdomstolen konstaterade dock, med stöd av de stadgar som Transport antagit, att sektionen i och för sig utgjorde en organisation med egen rättskapacitet.

I andra hand bestred sektionen kollektivavtalsbundenhet på grund av att deras verksamhet inte var inriktad på att direkt tillvarata arbetstagarnas intressen. Därvid påstod sektionen att den inte hade befogenhet att själv sluta avtal med arbetsgivare, och att den hade begränsade uppgifter. Arbetsdomstolen undersökte därför stadgarna återigen, men fann att dessa inte innehöll några närmare bestämmelser om vilken verksamhet som just sektionen skulle bedriva. Sektionens påståenden i denna del ansågs därmed sakna stöd i stadgarna.

För att kunna avgöra frågan tittade Arbetsdomstolen slutligen på sektionens egna mötes- och styrelseprotokoll. Av dessa framgick att sektionen i hög grad faktiskt

---

<sup>135</sup> Bergqvist & Lunning, s. 275.

behandlade frågor om arbetsförhållanden. Majoriteten av mötesärendena bestod nämligen av rapporter från ombudsmän gällande olika tvister på arbetsplatserna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsdomstolen fann därför att sektionen, redan genom denna inriktning av sin verksamhet, var att betrakta som en underavdelning till Transport, och var därmed bunden av det kollektivavtal som Transport slutit.

#### *AD 1963 nr 15*

Målet rörde frågan om ett avtal mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Svenska stadsförbundet var att betrakta som ett kollektivavtal. Frågan prövades dels utifrån avtalets innehåll, dels utifrån parternas ställning. Arbetsdomstolen fann först och främst att avtalet faktiskt gällde förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därefter konstaterades att stadsförbundet, enligt sina stadgar, hade till syfte att tillvarata sina medlemskommuners intressen såsom arbetsgivare. Av stadgarna framgick bland annat att förbundet tillvaratar ”medlemskommunernas intressen såsom arbetsgivare vid handläggning av frågor rörande arbetstagarnas anställningsvillkor”. Stadsförbundet ansågs därför utgöra en förening av arbetsgivare och avtalet hade följaktligen karaktär av ett kollektivavtal.

#### *AD 1966 nr 11*

Frågan i målet var bland annat om SALF (Sveriges Arbetsledareförbund, numera Ledarna) skulle anses vara bundna av ett kollektivavtal som TCO-S hade ingått. SALF var anslutet till TCO-S men menade att de inte var bundna av avtalet eftersom TCO-S inte var en facklig organisation, utan endast ett samverkansorgan inom TCO. Därmed kunde TCO-S inte ingå kollektivavtal.

Arbetsdomstolen fann att TCO-S var en facklig organisation och således hade rätt att träffa kollektivavtal. Motiveringen härtill var att deras uppgift enligt TCO:s stadgar var att tillvarata statstjänstemännens ekonomiska, sociala och rättsliga intressen. Dessutom föreskrevs att sådana frågor avgörs självständigt av sektionen TCO-S.

### *AD 1971 nr 27*

Rättsfallet behandlade frågan om kollektivavtal skulle anses föreligga mellan Transport och Åkeriföretagarnas Centralförbund. Transport gjorde gällande att Centralförbundets medlemmar var skyldiga att teckna en viss försäkring, eftersom kollektivavtal förelåg mellan parterna genom ett så kallat hängavtal. Centralförbundet menade å sin sida att de enbart var en branschorganisation, inte en arbetsgivarorganisation som företräder sina medlemmar i egenskap av arbetsgivare. De bestred därmed att kollektivavtalsbundenhet förelåg, men medgav att de hade ingått hängavtalet.

Avgörande för frågan i målet var om Centralförbundet utgjorde en arbetsgivarorganisation, vilket skulle besvaras genom tolkning av stadgarna. Dessa gav enligt Arbetsdomstolen inte stöd för annat än att Centralförbundet enbart var en branschorganisation. Av stadgarna framgick nämligen inte något om att deras syfte var att företräda medlemmarna i egenskap av arbetsgivare. Kollektivavtal kunde därmed inte anses föreligga mellan parterna, och Arbetsdomstolen förklarade sig därför inte vara behörig att pröva käromålet. Domslutet blev således att Transports talan avvisades.

### *AD 1972 nr 1*

Rättsfallet påminner i stor utsträckning om ovan nämnda AD 1960 nr 12. En av tvistefrågorna i målet var huruvida stuverisektionen inom Transport var att anse som en sådan förening av arbetstagare som kunde vara part i kollektivavtal enligt KAL, och därmed bära ansvar för brott mot fredsplikten.

Arbetsdomstolen uttalade att avgörande för denna fråga var om sektionen, åtminstone i någon mån, var behörig att självständigt bedriva facklig verksamhet i förhållande till arbetsgivarsidan. Detta skulle bedömas med utgångspunkt i en tolkning av stadgarna. Av Transports stadgar framgick att den lokala verksamheten består av fackligt arbete som normalt kan bedrivas av sektioner. Sektionen invände däremot att syftet med förbundets organisationsstruktur var att sektionerna inte

skulle ha någon egen beslutanderätt i fackliga frågor, utan skulle huvudsakligen tjäna som ett informationsorgan till medlemmarna.

Vid sidan av stadgarnas ordalydelse menade dock Arbetsdomstolen att man vid prövningen av deras närmare innebörd, även kan finna viss ledning i den verksamhet som sektionen normalt sett faktiskt bedrivit. Arbetsdomstolen ansåg därvid att stadgarna inte gav uttryck för det syfte som sektionen angett. Visserligen antydde stadgarna att beslutanderätten i första hand ska tillkomma avdelningarna och inte sektionerna, men de uteslöt inte att sektionerna kan ta initiativ till beslut och att avdelningen därefter inhämtar förbundsstyrelsens godkännande. Det var dessutom klarlagt att en sådan beslutsordning förekommit i praktiken. Sektionen var därmed att betrakta som en förening av arbetstagare enligt KAL.

### *5.2.2 Sammanfattande kommentar*

Rättsfallen ovan bekräftar förarbetsuttalandena om att stadgarna ska vara det centrala vid prövningen av om en organisation uppfyller kraven i 6 § MBL. I två av fallen, AD 1960 nr 12 och AD 1972 nr 1, har dock Arbetsdomstolen vid sidan av stadgarnas ordalydelse även tagit hänsyn till organisationens faktiska verksamhet. Detta var föranlett av organisatoriska skäl. Frågan i dessa två mål var om sektionerna var så pass självständiga att de överhuvudtaget var behöriga att bedriva facklig verksamhet. Syftet var alltså inte att kontrollera om sektionen i realiteten bedrev facklig verksamhet i meningen att den verkligen agerade för arbetstagarnas räkning. Huruvida dessa två rättsfall kan säga något om hur prövningen skulle kunna se ut i en sådan situation diskuteras nedan i avsnitt 5.4.

## **5.3 Prövningen inom ramen för talerättsfrågor**

När en arbetstagarorganisation vill väcka talan i Arbetsdomstolen ska domstolen ex officio pröva sin behörighet enligt 2 kap. 1 § LRA. Enligt bestämmelsen är de processbehöriga parterna just arbetsmarknadens organisationer, och detta innefattar alltså en prövning av huruvida den part som väckt talan är en arbetstagarorganisation. Arbetsdomstolens prövning av sin egen behörighet kan alltså samtidigt

sägas vara en prövning av organisationens behörighet. I sammanhanget är definitionen i 6 § MBL som är avgörande.<sup>136</sup>

Vid prövningen av sin behörighet utgår Arbetsdomstolen i första hand från de omständigheter som åberopas av kändanden.<sup>137</sup> I förarbetena påpekas vidare att domstolen ”i regel inte torde ha anledning att kräva särskild utredning om tillhörighet till organisation resp. bundenhet av kollektivavtal, när part lämnar av motparten obestridda uppgifter [...]”.<sup>138</sup> Uttalandet verkar inte direkt syfta på partskriteriet, och troligen är det inte heller det som ger upphov till svårigheter vid behörighetsprövningen. Det tycks snarare vara kravet att målet ska gälla tvist om kollektivavtal eller annan arbetstvist. Detta märks vid en genomgång av den praxis som finns angående 2 kap. 1 § LRA, och påpekas även av Öman som menar att det sällan i praktiken uppstår tvivel om huruvida en organisation har processbehörighet eller inte.<sup>139</sup> Resonemanget känns igen från förarbetena till MBL där man på ett liknande sätt utgick från att begreppet arbetstagarorganisation inte skulle vålla några oklarheter, och att man därför inte ägnat det särskilt stor uppmärksamhet.

Praxis angående talerätsfrågan, där just partskriteriet varit i fokus och avgörande för prövningen, är väldigt begränsad. Det finns dock ett rättsfall, AD 2021 nr 69, som gällde Blå-Gul Fackförening och där Arbetsdomstolen faktiskt uttalar sig om 6 § MBL, om än ytterst kortfattat. Mot bakgrund av de påståenden som riktats mot föreningen och som diskuterats i avsnitt 4.3 kan emellertid rättsfallet vara av visst intresse.

### *5.3.1 Praxis*

#### *AD 2021 nr 69*

Parter i målet var Blå-Gul Fackförening och Elektrikerna. Blå-Gul-Fackförening hade tecknat kollektivavtal med Tema Elektro AB (bolaget) och året därefter vid-

---

<sup>136</sup> Prop. 1976/77:141, s. 44.

<sup>137</sup> Se t.ex. AD 1987 nr 137 & AD 1999 nr 99.

<sup>138</sup> Prop. 1976/77:141, s. 44.

<sup>139</sup> Öman, s. 89.

tog Elektrikerna stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett eget kollektivavtal med bolaget. Blå-Gul Fackförening väckte då talan i Arbetsdomstolen och gjorde gällande att Elektrikernas avsikt med stridsåtgärderna varit att undantränga det befintliga kollektivavtalet och att de därför var olovliga enligt 41 d § MBL. Fackföreningen yrkade att detta skulle fastställas av Arbetsdomstolen och att den skulle tillerkännas allmänt skadestånd om 1 krona.

I domskälen konstaterade Arbetsdomstolen följande: ”Blå-Gul Fackförening är en arbetstagarorganisation (jfr 6 § medbestämmandelagen)”. De hade därmed rätt att väcka talan i Arbetsdomstolen enligt 2 kap. 1 § LRA. Därefter konstaterades dock att bestämmelsen i 41 d § MBL inte syftar till att skydda arbetstagarorganisationer från varandra, utan till att skydda en arbetsgivare från att bli utsatt för stridsåtgärder när han redan är bunden av ett kollektivavtal. Blå-Gul Fackförenings talan var därför, enligt Arbetsdomstolens mening, uppenbart ogrundad och avslogs.

### *5.3.2 Sammanfattande kommentar*

Rättsfallet AD 2021 nr 69 har behandlats i syfte att kontrastera diskussionen om att Blå-Gul Fackförening är en så kallad gul fackförening (se avsnitt 4.3), med implikationen att föreningen inte omfattas av 6 § MBL. Riktigheten i de påståenden som riktats mot föreningen ska inte utan vidare tas för sanning. Utifrån de handlingar som finns hos Arbetsdomstolen i målet kan dock några observationer göras. Blå-Gul Fackförening är registrerad hos Skatteverket som en ideell förening.<sup>140</sup> Enligt dess stadgar är föreningens ändamål att företräda arbetstagare i förhandling med företag som bedriver verksamhet i Sverige. Föreningen har också en särskild målsättning att teckna kollektivavtal med sådana företag och ska aktivt arbeta för att motverka all form av diskriminering. Det framgår även av handlingarna att föreningens ordförande har samma efternamn som arbetsgivarens vice VD.<sup>141</sup>

---

<sup>140</sup> Aktbilaga 4.

<sup>141</sup> Aktbilaga 8.

Det råder emellertid inga rättsliga tvivel om att ett eventuellt släktskap mellan företrädare för en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som den har kollektivavtal med, inte medför att organisationen ska fränkännas status som arbetstagarorganisation enligt 6 § MBL. En annan sak är att det kanske i och för sig riskerar att undergräva organisationens oberoende i förhållande till arbetsgivaren. Märkas bör dock att oberoende från arbetsgivaren inte är ett krav enligt 6 § och att det inte heller framhållits i förarbetena eller praxis som en förutsättning. Det faktum att Blå-Gul Fackförening i media har klassificerats som en gul fackförening, av representanter från i huvudsak LO, har givetvis inte heller någon rättslig betydelse. Legaldefinitionen utgår som sagt inte från vad de etablerade organisationerna finner lämpligt.

I AD 2021 nr 69 prövade Arbetsdomstolen sin behörighet enligt 2 kap. 1 § LRA. och konstaterade att Blå-Gul Fackförening faktiskt uppfyller kraven i 6 § MBL. Det skrivs till och med uttryckligen. Om Arbetsdomstolen skulle ha ansett motsatsen hade talan avvisats, och inte avslagits efter en bedömning. Blå-Gul Fackförenings stadgar får anses ge uttryck för ett klart fackligt ändamål; att företräda arbetstagare i förhandling med arbetsgivare och att teckna kollektivavtal. Den begränsade praxis som finns är alltså lika tydlig i sitt budskap som lagtexten. Så länge stadgarna på något sätt föreskriver att organisationens syfte är att tillvarata arbetstagares intressen, utgör den en arbetstagarorganisation enligt lag.

Praxis angående 2 kap. 1 § LRA är som sagt begränsad, och särskilt där just partskriteriet varit i fokus. Möjligen skulle man kunna säga att varje rättsfall som har tagits upp av Arbetsdomstolen innebär ett ställningstagande om att kändeparten uppfyller kraven i 6 § MBL. Här kan nämnas att Tingvalla-Bro Fackförening, som också lyftes i avsnitt 4.3 eftersom den har anklagats för att vara gul, har haft ett flertal tvister uppe i Arbetsdomstolen som kändepart.<sup>142</sup> Majoriteten av dessa gällde förhandlingsvägran och resulterade i tredskodom. I något av fallen avslogs dock Tingvalla-Bros talan, men inte med hänvisning till att föreningen brast i 6 §. Allt detta talar för att Arbetsdomstolen anser att föreningen uppfyller kraven i

---

<sup>142</sup> Se t.ex. AD 2013 nr 68, AD 2018 nr 71, AD 2020 nr 42 & AD 2023 nr 22.



bestämmelsen och att det är en arbetstagarorganisation enligt lag. Frågan ska ju prövas när Arbetsdomstolen prövar sin behörighet enligt 2 kap. 1 § LRA.

## 5.4 Diskussion

När strejkrätten modifierades 2019 gav lagstiftaren uttryck för sin inställning till gula fackföreningar. Eftersom flera remissinstanser hade uttryckt en oro för att den nya bestämmelsen skulle underlätta för gula fackföreningar att etablera sig, kände man sig förmodligen nödgad att till slut bemöta och uppmärksamma frågan. Dessförinnan hade så inte skett, trots att saken faktiskt lyftes av Daco redan i samband med instiftandet av FFL. Lagstiftarens inställning är att det kan ifrågasättas om gula fackföreningar omfattas av 6 § MBL, eftersom de inte har till uppgift att tillvarata arbetstagarnas intressen. Man säger emellertid att resultatet av en rättslig prövning av frågan inte kan förutses.<sup>143</sup> Domstolens prövning av om en organisation omfattas av 6 § eller inte ska, enligt lagstiftaren, göras med ledning av organisationens stadgar. Även frågan om de rättsliga följderna av att en organisation inte skulle anses uppfylla kraven i bestämmelsen, eller av att stadgarnas innebörd är oklara, har överlåtits till rättstillämpningen.<sup>144</sup> I detta kapitel har praxis från Arbetsdomstolen granskats i syfte att undersöka hur den rättsliga prövningen i regel ser ut när fråga är om en sammanslutning utgör en arbetstagarorganisation enligt 6 § eller inte.

I AD 2021 nr 69 fastslog Arbetsdomstolen att den omtalade Blå-Gul Fackförening utgör en arbetstagarorganisation enligt 6 § MBL. Observeras bör att bedömningen gjordes inom ramen för en processuell fråga. Huruvida utgången hade blivit en annan, till exempel om tvisten hade gällt kollektivavtal, vet vi inte. Möjligen kan en sådan tvist sägas vara av större vikt eftersom ett kollektivavtal binder arbetstagare, oavsett om de är medlem i organisationen eller inte, och eftersom prövningens resultat kan få betydelse i ett större sammanhang. Den svenska modellen bygger ju på att arbetsmarknadens parter sluter kollektivavtal om villkoren. Man skulle därför kunna tänka sig att Arbetsdomstolen, inom ramen för en sådan prövning,

---

<sup>143</sup> SOU 2018:40, s. 173.

<sup>144</sup> SOU 1975:1, s. 743.

hade varit mer angelägen om att den ena parten verkligen företräder de intressen som den utger sig för att företräda. Det är emellertid långt ifrån säkert.

Bestämmelsen som prövas, 6 § MBL, är ju densamma. Ingenstans framgår att lagstiftaren utgått från att olika höga krav ska ställas beroende på vad som står på spel. De äldre rättsfallen, som faktiskt behandlar frågan om kollektivavtal förelåg utifrån partsställningen, ger heller inget stöd för det. Även utifrån dessa fall är det tydligt att bedömningen i första hand utgår från stadgarna och deras ordalydelse. I två av fallen, AD 1960 nr 12 och AD 1972 nr 1, har dock Arbetsdomstolen tagit hänsyn till den verksamhet som föreningen i fråga faktiskt bedrivit i praktiken. Detta var dock föranlett av organisatoriska skäl, eftersom frågan var om sektionerna var så pass självständiga att de var behöriga att bedriva facklig verksamhet. Syftet var alltså inte att kontrollera huruvida sektionen i realiteten bedrev facklig verksamhet i meningen att den verkligen agerade för arbetstagarnas räkning. Uttalet i AD 1972 nr 1, om att det *vid prövningen av stadgarnas närmare innebörd* kan finnas viss ledning i den verksamhet som sektionen normalt bedrivit, kan emellertid antyda att Arbetsdomstolen är öppen för att i vissa fall göra en mer nyanserad prövning.

Saken har uppenbarligen inte ställts på sin spets ännu. Även personer som sitter i Arbetsdomstolen har uttryckt att det finns en osäkerhet. Arbetsdomstolens tidigare ordförande, Cathrine Lilja Hansson, har i en artikel i *Lag & Avtal* uttalat sig kring denna osäkerhet. Artikeln i fråga handlade i grunden om att det ställs låga krav för att driva en process i Arbetsdomstolen. I den kontexten säger Lilja Hansson, som vid tidpunkten för artikeln var ordförande, att om en förening lämnar in sina stadgar till domstolen så godtas dem. Det görs ingen granskning av varken fristående fackförbund eller förbund inom exempelvis LO, då det inte finns någon anledning till det. Av artikeln framgår vidare att domstolen möjligen skulle reagera ”om det kom klara indikationer på att styrelseuppgifterna var oriktiga eller om förbundet saknade verksamhet”.<sup>145</sup> Lilja Hansson säger emellertid att hon inte vet vad dom-

---

<sup>145</sup> Von Scheele, *Lag & Avtal* 2017-04-27.

stolen skulle göra om part kom med en sådan invändning, eftersom det aldrig har hänt.<sup>146</sup>

Olauson är inne på ett annat spår. I Tidningen Elektrikern intervjuades han om förändringarna i strejkrätten som genomfördes 2019 och vad som gäller för kollektivavtalsbundenhet. Olauson påminner därvid om att ett kollektivavtal enligt 23 § MBL ska vara slutet av en arbetstagarorganisation på ena sidan, vilken definieras i 6 § MBL. Därefter menar han att en gul fackförening inte har till syfte att företräda arbetstagarna, med implikationen att en sådan förening alltså inte uppfyller kraven i 6 §.<sup>147</sup> På frågan om hur man kan bevisa en sådan sak, svarar Olauson att det kan göras genom en granskning av avtalet, hur föreningen agerar och hur självständig den är gentemot arbetsgivaren. Precis som Lilja Hansson framhåller han att saken ännu inte prövats i domstol. Till sist påpekar Olauson att ”alla är, så vitt jag förstår, överens om att det räcker inte att kalla sig för en fackförening för att vara en fackförening”<sup>148</sup> samt att han själv sitter i Arbetsdomstolen emellanåt, då som arbetstagarledamot.

Båda dessa artiklar är från innan Arbetsdomstolen meddelade dom i fallet med Blå-Gul Fackförening. I retrospektiv förefaller det vara Lilja Hanssons ståndpunkt som alltså gällande, även om saken inte fullt ut ställdes på sin spets i AD 2021 nr 69. Olausons resonemang har möjligen visst stöd för sig utifrån prövningen som gjordes i AD 1972 nr 1, men inte heller i det fallet ställdes just frågan om gula fackföreningar på sin spets. Det finns som synes många osäkerheter om hur en rättslig prövning skulle se ut i en sådan situation, och antagandena skiljer sig i hög grad åt beroende på vem som uttalar sig.

Slutligen kan konstateras att det finns flera problem och svagheter med lagstiftarens, och Olausons, inställning till det som kallas gula fackföreningar. För det första verkar föreställningen utgå från att gula fackföreningar, oavsett om de be-

---

<sup>146</sup> A.a.

<sup>147</sup> Olauson, Arbetet 2019-03-20.

<sup>148</sup> Norling, Tidningen Elektrikern 2021-07-07.

nämns som arbetsgivarvänliga eller arbetsgivarledda, är något som kan, och ska, identifieras i en rättslig kontext. Resonemanget framstår härvid som bakvänt. Det enda av betydelse i en rättslig kontext är om kraven i 6 § MBL uppfylls. Allt som inte gör det, utgör inte en arbetstagarorganisation vare sig man kallar sammanslutningen för arbetsgivarvänlig, gul, röd eller något annat.

För det andra: organisationen ska enligt sina stadgar ha till syfte att tillvarata arbetstagarnas intressen, men var gränsen går för när detta krav inte uppnås är svårt att fastslå. Stadgar som anger att syftet är att förhandla med arbetsgivare eller att sluta kollektivavtal verkar uppfylla det kravet, sett utifrån praxis. Det framgår emellertid inte någonstans att denna verksamhet måste resultera i, eller bedrivas med, någon bestämd kvalitet. Det är också svårt att föreställa sig att Arbetsdomstolen skulle gå in på en sådan prövning, och hur en rättslig talan mot en så kallad gul fackförening skulle se ut. Till exempel finns det inte någon rätt för en arbetstagarorganisation att få ta del av en annan parts kollektivavtal.

Även om en part i ett mål skulle göra en invändning om att motparten inte uppfyller kraven i 6 §, framstår det heller inte som särskilt sannolikt att Arbetsdomstolen faktiskt skulle kvalitetsgranska organisationens kollektivavtal i syfte att avgöra om den tillvaratar arbetstagarnas intressen. Den praxis som finns ger i vart fall inget vidare stöd för det. Arbetsdomstolen har i några fall granskat hur den faktiska verksamheten bedrivits, men då av andra anledningar än att föreningen påstås brista i tillvaratagandet av arbetstagarintressen. Visserligen kan domstolen ogiltigförklara kollektivavtal i undantagsfall, till exempel om avtalet innebär ”en sådan urholkning av arbetstagares rättigheter som måste anses stridande mot anställningsskyddslagens grunder”.<sup>149</sup> Kanske kan en gräns dras vid ett sådant fall. Utgångspunkten får emellertid anses vara den svenska modellen, som till stor del bygger på arbetsmarknadsparternas självständighet och att dessa själva förhandlar fram villkoren. Att lagstiftaren historiskt sett inte uppmärksammat frågor om gula fackföreningar kan sägas bekräfta att denna utgångspunkt väger tungt. Facken förhandlar, och de kan också konkurrera med varandra.

---

<sup>149</sup> Se t.ex. AD 1995 nr 108.

För det tredje bygger föreställningen på att någon överhuvudtaget för en rättslig talan mot de gula fackföreningarna, varför ytterligare frågor och svårigheter gör sig gällande. Till exempel kan man fråga sig vilket värde en dom skulle ha, där Arbetsdomstolen konstaterar att en viss arbetstagarorganisation inte omfattas av 6 § MBL. Rimligtvis skulle organisationen i fråga inte vara utestängd från arbetsrätten i alla framtida situationer såvida inte någon fortsätter att väcka talan mot den.

## 6. Sammanfattning

### 6.1 Den närmare innebörden av 6 § MBL

Begreppet arbetstagarorganisation kan spåras tillbaka till 1928 års kollektivavtalslag, även om en uttalad legaldefinition av begreppet infördes först genom 1936 års lag. De krav som framgår av lagtexten är att det ska vara fråga om en sammanslutning av arbetstagare. Sammanslutningen ska ha antagit stadgar, enligt vilka ändamålet ska vara att tillvarata arbetstagarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Vad dessa krav mer konkret innebär följer av motiven till MBL, som i huvudsak bygger på vad som gällt sedan 1936.

De förklaringar som ges i förarbetena kan knappast sägas innebära att kraven ställs högre än vad lagtexten ger sken av, snarare tvärtom. Av förarbetena framgår till exempel att alla medlemmar i sammanslutningen inte måste vara arbetstagare vid varje tidpunkt, det får finnas tillfälligt arbetslösa medlemmar. Vidare krävs inte att stadgarna direkt ger uttryck för det som enligt lagtexten ska vara sammanslutningens ändamål. Det fackliga ändamålet kan framgå indirekt, men något exempel på hur det kan ske ges inte förutom att detta kan framgå av stadgarnas allmänna bestämmelser, sedda tillsammans med organisationens namn. Det finns inga krav på hur sammanslutningen ska vara organiserad. Däremot bygger förarbetena, och den arbetsrättsliga lagstiftningen, på förutsättningen att en arbetstagarorganisation har rättskapacitet. Utöver de krav som redan ställs av 6 § MBL, krävs för rättskapacitet att organisationen även har utsett en styrelse som kan företräda den. Sammantaget krävs alltså: en sammanslutning av i huvudsak arbetstagare, stadgar som på något sätt uttrycker ett fackligt ändamål och en styrelse.

### 6.2 Prövningen av 6 § MBL och gula fackföreningar

Vid en rättslig prövning av 6 § MBL har stadgarna givits en central roll. Av förarbetena framgår att det åligger domstolen att tolka stadgarna; det vill säga om de ger uttryck för ett fackligt ändamål eller inte. Den praxis som redogjorts för i avsnitt 5.2 visar att så också är fallet. Prövningen görs, i princip uteslutande, med ledning av stadgarnas ordalydelse. Klart står att om en förening enligt sina stadgar

uttryckligen *inte* syftar till att tillvarata arbetstagarnas intressen, uppfyller den inte kraven i 6 § MBL. Den huvudsakliga uppfattningen i förarbeten och doktrin är dock att gula fackföreningar inte uppfyller kraven i bestämmelsen, eftersom de inte *i praktiken* syftar till att tillvarata arbetstagarnas intressen. Holke och Olauson anser att detta är uppenbart. Källström ställer sig frågan om inte oberoende från arbetsgivaren i vart fall bör krävas enligt 6 §, men något uttalat stöd för det finns inte i förarbetena. Just oberoende och självständighet är däremot något som ILO fäster stor vikt vid angående skyddet för föreningsrätten. Enligt konvention nr 98 artikel 2 ska fackföreningarna skyddas mot inblandning från arbetsgivarens sida. Föreningar där arbetsgivaren har ett bestämmande inflytande ska till exempel inte få ägna sig åt facklig verksamhet.

Vad gäller den svenska föreningsrätten framgår emellertid av avsnitt 2.3 att den inte skyddar fackföreningarna mot intrång av motparten. När denna fråga diskuterades verkar man inte haft i åtanke att intrånget kan bestå i att arbetsgivaren kontrollerar eller på annat sätt har inflytande över fackföreningarnas verksamhet. Här är skillnaden alltså stor mellan svensk rätt och ILO, och det skulle i så fall vara från ILO som visst stöd kan hämtas för den rådande uppfattningen att de så kallade gula fackföreningarna inte kan, eller bör, omfattas av 6 § MBL. Resonemangen präglas dock genomgående av en osäkerhet, och i 2018 års förarbeten uttalas också att resultatet av en rättslig prövning av frågan inte kan förutses.

Som framgår av avsnitt 5.2 finns ett par fall där Arbetsdomstolen har tagit hänsyn till den verksamhet som organisationen i praktiken har bedrivit, vid prövningen av stadgarnas innebörd. Frågorna i dessa mål var dock om organisationen var tillräckligt självständig, inte om den verksamhet som bedrevs faktiskt innebar ett tillvaratagande av arbetstagarintressen. Saken har alltså inte ställts på sin spets ännu. I AD 2021 nr 69 fann Arbetsdomstolen visserligen att den omdiskuterade Blå-Gul Fackförening uppfyller kraven i 6 §, men inom ramen för en processuell fråga. Det vi vet om Arbetsdomstolens prövning i fallet är att föreningens stadgar begärdes in och att den enligt dessa ska förhandla med arbetsgivare och sluta kollektivavtal.

Sammantaget är det 6 § MBL som domstolen har att utgå från. Bestämmelsen förefaller inte kräva någon kvalitetsgranskning av organisationers kollektivavtal eller verksamhet för att avgöra om arbetstagarnas intressen tillgodoses i tillräcklig utsträckning. Inom ramen för den svenska modellen vore ett sådant förfarande kanske rentav olämpligt. Det starka skydd som föreningsrätten och stridsrätten åtnjuter torde också medföra att domstolen inte kan vara för sträng i prövningen av vilka sammanslutningar som ska få erkännas som arbetstagarorganisationer.



# Källförteckning

## Offentligt tryck

### *Propositioner*

Prop. 1910:96 Kungl. Maj:ts nådiga proposition till Riksdagen med förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare m.m.

Prop. 1911:43 Kungl. Maj:ts nådiga proposition till Riksdagen med förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare

Prop. 1928:39 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol

Prop. 1950:188 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1949 vid dess trettioandra sammanträde fattade beslut

Prop. 1952:47 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens konferens år 1951 vid dess trettiofjärde sammanträde fattade beslut

Prop. 1974:77 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om rättegången i arbetstvister, m.m; given den 5 april 1974

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1976/77:141 om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, m.m.

Prop. 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

### *Statens offentliga utredningar*

SOU 1935:59. Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt

SOU 1939:49. Betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt

SOU 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen

SOU 2018:40. Vissa fredspliktsfrågor

SOU 2023:36. Genomförande av minimilöndirektivet

SOU 1994:141. Arbetsrättsliga utredningar: Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté

### *Övrigt*

2021/22:1004 Förändrad strejkrätt och gula fackföreningar. Skriftlig fråga till statsråd

### **Litteratur**

Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet : studier över dess tillkomsthistoria* (Lund: Gleerup, 1954).

Bergqvist, Olof & Lunning, Lars, *Medbestämmandelagen : lagtext med kommentarer*, 1. uppl. ed. (Stockholm: LiberFörlag, 1986).

Flink, Ingvar, *Strejkbryteriet och arbetets frihet : en studie av svensk arbetsmarknad fram till 1938 = [Strike-breaking and the freedom of labour] : [a study of the Swedish labour market up to 1938]* (Uppsala: Univ., 1978).

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 5., rev. uppl. ed. (Lund: Studentlitteratur, 2023).

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten : en rättsvetenskaplig berättelse* (Uppsala: Iustus, 2010).

Hansson, Mikael, Självreglering och självklarheter. I: *Festskrift till Rolf Skog*. (Stockholm: Norstedts juridik, 2021) s. 551–567.

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet* (Uppsala: Iustus, 2003).

Hjertstedt, Mattias, Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i meto-  
davsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt. I: *Festskrift till  
Örjan Edström*, Mannelqvist, R., Ingmanson, S., Ulander-Wänman, C. (red), (Ju-  
ridiska institutionen: Umeå universitet, 2019) s. 165–173.

Holke, Dan & Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen : med kommentar*, 8., rev. uppl. ed. (Lund: Studentlitteratur, 2023).

Källström, Kent, *Lokala kollektivavtal : om lokala parterers rättsliga ställning inom fackliga organisationer = [Collective bargaining on the plant level]* (Stockholm: LiberFörlag, 1979).

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten : en lärobok*, 3., rev. uppl. ed. (Uppsala: Iustus förlag, 2022).

Malmberg, J., Björknäs, H., Eriksson, K., Hansson, M., Herzfeld Olsson, P. & Larsson, T. *Medbestämmandelagen : En kommentar. Del I (1–32 §§)*, (2018-08-29, version 1, JUNO).

Mosse, George L., "The French Right and the Working Classes: Les Jaunes", *Journal of contemporary history* 7:3/4 (1972), s. 185–208.

Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk?, *Tidsskrift for rettsvitenskap* 118:4–5 (2006), s. 648–656.

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, 4., rev. uppl. ombesörjd av Ronnie Eklund; under medverkan av Håkan Göransson, Kent Källström och Tore Sigeman (Stockholm: Juristförlaget, 1997).

Selberg, Niklas, Associationsrättsliga principer och mänskliga rättigheter. Uteslutning ur ideell förening som är fackförening, arbetstagares föreningsrätt och fackföreningars oberoende, *JT*, 2021/22 nr 1, s. 159–191.

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik, Inrangering av gula fackföreningar i svensk kollektiv arbetsrätt, *SvJT*, 2023, s. 335–365.

Sigeman, Tore, Från legostadgan till medbestämmandelagen — om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling, *SvJT*, 1984, s. 875–892.

Stattin, Daniel, Ideell förenings rättshandlingskompetens, *SvJT*, 2004, s. 935–948.

Westerståhl, Jörgen, *Svensk fackföreningsrörelse : organisationsproblem, verksamhetsformer, förhållande till staten* (Stockholm: Tiden, 1945).

Öman, Sören, Domstolarna i arbetstvister. I: *Rättegången i arbetstvister : lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen*, 2., rev. uppl. ed, Eklund, Ronnie (red.). (Stockholm: Norstedts juridik, 2005) s. 76–124.

## **Rättsfall**

### *Arbetsdomstolen*

AD 1960 nr 12

AD 1963 nr 15

AD 1966 nr 11

AD 1971 nr 27

AD 1972 nr 1

AD 1987 nr 137

AD 1995 nr 108

AD 1999 nr 99

AD 2013 nr 68

AD 2018 nr 71

AD 2020 nr 42

AD 2021 nr 69

AD 2023 nr 22

### *Högsta domstolen*

NJA 1987 s. 394

## **Internetkällor**

### *Artiklar*

Berggren, Jenny, "Strejkrättsförslag: Expert ser risk för gula fack" Arbetet, 2018-06-05, <https://arbetet.se/2018/06/05/expert-ser-risk-for-gula-fack/> (Hämtad 2024-02-01).

Green, Axel, "Fack inspirerades av nya strejkförbud" Arbetaren, 2022-01-19, <https://www.arbetaren.se/2022/01/19/fack-inspirerades-av-nya-strejkforbud/> (Hämtad 2024-03-15). "

Green, Axel, "Avtalsshopping med kritiserat fack", Arbetaren 2021-05-19, <https://www.arbetaren.se/2021/05/19/avtalsshopping-med-kritiserat-fack/> (Hämtad 2024-02-01).

Norling, Anna, "'Det är dumping av villkor" – Solelsjätte rundar SEF:s avtal", Tidningen Elektrikern 2021-05-28 (1), <https://tidningenelektrikern.se/2021/05/28/det-ar-dumping-av-villkor-solelsjatte-rundar-sefs-avtal/> (Hämtad 2024-03-11).

Norling, Anna, "Junesjö: ”Detta är ett sätt att odla gula fack”, Tidningen Elektrikern 2021-05-28 (2), <https://tidningenelektrikern.se/2021/05/28/junesjo-detta-ar-ett-satt-att-odla-gula-fack/> (Hämtad 2024-03-11).

Norling, Anna, "Elektrikernas problem beror inte på ändrad strejkrätt", Tidningen Elektrikern 2021-07-07, <https://tidningenelektrikern.se/2021/07/07/elektrikernas-problem-beror-inte-pa-andrad-strejkratt/> (Hämtad 2024-04-06).

Norling, Anna, "Dubbla kollektivavtal – Byggnads i samma sits som Elektrikerna", Tidningen Elektrikern 2021-11-24, <https://tidningenelektrikern.se/2021/11/24/dubbla-kollektivavtal-byggnads-i-samma-sits-som-elektrikerna/> (Hämtad 2024-03-19).

Norling, Anna, "Nytt fack stämmer Elektrikerna: ”Vi vet inte riktigt vad de vill”, Tidningen Elektrikern 2022-01-05, <https://tidningenelektrikern.se/2022/01/05/nyt-fack-stammer-elektrikerna-vi-vet-inte-riktigt-vad-de-vill/> (Hämtad 2024-03-02).

Olauson, Erland, "Avtalsdumpning underlättas inte av antistrejklösningen", Arbetet 2019-03-20, <https://arbetet.se/2019/03/20/avtalsdumpning-underlattas-inte-av-antistrejklag/> (Hämtad 2024-04-05).

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik, "(Blå-)Gul fackförening utmanar svenska modellen och medbestämmandelagen", Lag & Avtal 2022-01-13, <https://www.lag-avtal.se/nyheter/bla-gul-fackforening-utmanar-svenska-modellen-och-medbestammandelagen/1543499> (Hämtad 2024-01-29).

Söderberg, Noa, "Tema Elektro skrev avtal med ”gult fack” före avtal med LO-förbund", Flamman 2021-12-30, <https://www.flamman.se/tema-elektro-skrev-avtal-med-gult-fack-fore-avtal-med-lo-forbund/> (Hämtad 2024-04-22).

von Scheele, Calle, "Låg tröskel för att driva process i AD" Lag & Avtal 2017-04-27, <https://www.lag-avtal.se/nyheter/lag-troskel-for-att-driva-process-i-ad/1478361> (Hämtad 2024-04-05).

### *Övriga internetkällor*

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023. Medlingsinstitutets årsrapport 2023. <https://www.mi.se/publikationer/arsrapport-for-2023/> (Hämtad 2024-05-07).

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) "Company union", 2019-12-03, <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/company-union> (Hämtad 2024-04-24).

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) "Denmark: Increase in membership of 'yellow unions'", 2016-05-27, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2016/denmark-increase-membership-yellow-unions> (Hämtad 2024-04-24).

ILO, "Freedom of association : Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association", sixth edition, 2018. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_632659.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf) (Hämtad 2024-04-20).

Nationalencyklopedin. "Arbetsstagarorganisation". U.å. <https://www-ne-se.ezproxy.its.uu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetstagarorganisation> (Hämtad 2024-04-24).

Nationalencyklopedin. "Gul fackförening". U.å. <https://www-ne-se.ezproxy.its.uu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/gul-fackf%C3%B6rening> (Hämtad 2024-04-24).

### **Övriga källor**

Arbetsdomstolen, mål nr A 166/21, aktbilaga 4

Arbetsdomstolen, mål nr A 166/21, aktbilaga 8