

# Inom och utanför den svenska modellen – SAC Syndikalisternas fackliga kamp för migrantarbetare i arbetsdomstolen

Catharina Calleman

I Arbetsdomstolen förekommer idag ett stort antal mål av enklare slag där någon förening inom SAC Syndikalisterna är part. De flesta av de tvisterna är en del av organisationens fackliga kamp för migrantarbetare. I artikeln undersöks bakgrunden till det stora antalet mål, den fackliga organisationens strategier i olika uppkomna situationer och utgången av målen. Inverkan på det fackliga arbetet av arbetslivskriminaliteten och av statliga åtgärder mot denna diskuteras. Några förslag om lagstiftning som skulle kunna begränsa arbetslivskriminaliteten och samtidigt främja fackligt arbete presenteras. Avslutningsvis nämns möjliga effekter av organisationens arbete för såväl migrantarbetare som större sammanhang.

*Nyckelord:* Migrantarbetare, SAC, arbetslivskriminalitet, människoexploatering, papperslös.

En stor och växande kategori bland Arbetsdomstolens domar är sådana som inte refererats på domstolens hemsida. Att de inte refererats beror på att de varken anses vara av betydelse för rättstillämpningen eller av allmänt intresse. Den intresserade av en sådan dom får beställa den från

FÖRFATTARE

Catharina Calleman, Professor emerita i arbetsrätt.

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26524>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

domstolen eller söka den i en rättsdatabas. På domstolens hemsida presenteras domen bara med ett nummer och uppgifter om parterna och vad tvisten i fråga gäller. År 2023 hade 48 av Arbetsdomstolens 77 domar inte refererats och fram till 1 juni 2024 (se nedan) hade hela 35 av de 39 domarna inte refererats.

Vid en genomgång av de ej refererade domarna framgick det snart att lokala fackföreningar inom SAC Syndikalisterna, en organisation som står utanför ”den svenska modellen”, ofta var parter i tvisterna. De hade väckt talan i 48 av de 83 mål från perioden som inte hade refererats. Vidare efterforskningar visade att en stor del av de domarna rörde Syndikalisternas migrantprojekt.

Eftersom ämnet för tvisterna, rättigheter för migrantarbetare, sammanföll med ett av mina tidigare forskningsintressen – förhållandet mellan migrationsrätt och arbetsrätt – beslöt jag att närmare undersöka de nämnda domarna där SAC varit part och omständigheterna omkring dem. Med utgångspunkt från domarna undersöker jag i denna artikel SAC:s fackliga arbete för migrantarbetare i Arbetsdomstolen, den rättsliga bakgrunden till det arbetet, problem som uppstår i mötet med såväl migrationsrättens regler som arbetslivskriminaliteten, samt vilka effekter arbetet kan få.

## GENOMFÖRANDE

Utgångspunkten för undersökningen har varit de 48 ej refererade domar i Arbetsdomstolen under perioden 1 januari 2023 – 31 maj 2024, där någon av föreningarna inom SAC Syndikalisterna varit part. De kortfattade domarna har hämtats från rättsdatabasen Juno och gått igenom utifrån parternas yrkanden och tvisternas art och utgång. De aktuella domarna är inte ”vanliga” domar, där domstolen går igenom fakta i målet och relaterar dem till rekvisit i lagtext eller innehåll i avtal och ger den ena parten rätt. Utgången är med ett par undantag i stället att domstolen konstaterar att en förlikning mellan parterna med visst innehåll har ingåtts eller att en tredskodom meddelats. Med tredskodom avses att den svarande parten förlorar målet, eftersom denna inte har svarat på stämningsansökan eller inställt sig till förhandling. Domarna har därmed ingen betydelse för rättstillämpningen och deras innehåll kan inte användas för rättsliga analyser.

Frågorna i undersökningen har i stället gällt bakgrunden till och ämnet för det stora antalet tvister i domstolen samt den fackliga organisationens strategier i olika uppkomna situationer. De har till exempel gällt val mellan strategier i domstolen, i fråga om skadestånd och andra ersättningar eller i förhållande till arbetslivskriminaliteten. Sådana frågor kan bara besvaras av organisationens representanter och intervjuer blev därmed den metod som stod till buds. Jag har främst gjort intervjuer med den jurist (John Nordmark), som medlemmar hänvisade till när jag ställde mina frågor och även med medlemmar som varit ombud i de

aktuella målen i domstolen. Intervjuerna genomfördes i Stockholm under mars – juni 2024.

Intervjufrågorna har vuxit fram under arbetets gång och har kommit att röra stora områden av arbetsmarknaden, eftersom dessa varit omöjliga att skilja åt. SAC:s migrantprojekt fungerar i en flora av särskilda regler om anställningsvillkor, kontroller och utvisning för migrerande arbetare och de reglerna har samtidigt blivit jordmån för en omfattande arbetslivskriminalitet som på olika sätt både upptäcks i och försvårar migrantprojektet.

Förutom att ge svar på frågor har intervjuerna tjänat som illustration till olika situationer som uppstår i det fackliga arbetet. Uttalanden av företrädare för organisationen markeras med namn eller initialer efter uttalandet/stycket. Övrig text med redogörelser för den rättsliga bakgrunden med mera är min egen.

För att ge det fackliga arbetet och tvisterna ett sammanhang, redogör jag först för SAC:s principer och arbetsätt och även för organisationens migrantprojekt. För att ge en bakgrund till tvisterna i Arbetsdomstolen ger jag därefter en kortfattad översikt över rättsliga villkor för olika kategorier migranter som är anställda av arbetsgivare i Sverige. Utstationering omfattas därmed inte. Eftersom migrantarbetarnas situation, det fackliga arbetet och tvisterna i domstolen på flera sätt präglas av arbetslivskriminaliteten och statliga åtgärder för att motverka denna, för jag inledningsvis också en kortfattad diskussion om detta.

Till de inledande kapitlen/översikterna om organisationen SAC, migrantarbeters ställning och myndighetsåtgärder mot arbetslivskriminalitet liksom till andra löpande kommentarer har jag använt lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och rättsvetenskaplig litteratur och i någon mån även annan litteratur. För att få en inblick i SAC:s praktik har jag också besökt ett fackligt möte.

## SAC – EN ORGANISATION UTANFÖR DEN SVENSKA MODELLEN

Sveriges arbetares centralorganisation, även kallad SAC Syndikalisterna, grundades 1910 och är enligt organisationens egen hemsida ([sac.se](http://sac.se)) en landsomfattande paraplyorganisation för ett tjugotal lokala syndikalistiska fackföreningar. SAC uppges vara en feministisk och antirasistisk organisation som samlar alla arbetare oavsett yrke. På kort sikt går organisationens fackliga kamp ut på att genomdriva omedelbara förbättringar av arbetstagarnas livsvillkor. På lång sikt är de fackliga organisationerna redskap för att demokratisera arbetsplatserna och därigenom bygga jämlika samhällen. SAC ser direkt aktion, det vill säga stridsåtgärder som strejker och blockader, som medel för att förändra arbetsplatserna och samhället i stort. Lokalt självbestämmande och hjälp till självhjälp är grundläggande principer. SAC är oberoende av alla religiösa och politiska organisationer och står utanför LO, TCO och Saco.

På 1970-talet hade den syndikalistiska fackföreningsrörelsen i Sverige cirka 20 000 medlemmar, främst bland skogsarbetare och byggnadsarbetare. Rörelsen karakteriserades då av en forskare som av en helt annan typ än LO-fackföreningarna: Rörelsen hyllade decentraliseringens princip och de lokala samorganisationerna (LS) som omfattade alla medlemmar på en plats, hade full självbestämmanderätt (Schmidt 1973, s. 74 och 99 ff.). Idag är SAC en liten organisation:

Organisationens medlemstal ökade under 2023 från 2 536 till 3 020 (Kjellberg 2017/2024 s. 948).

SAC:s arbetssätt och principer gör sammanfattningsvis att organisationen står utanför den svenska modellen, främst genom sitt litande till stridsåtgärder i konflikter med arbetsgivare men förmodligen också genom sin decentraliserade organisation och inriktningen på internationalisering (se nedan).

Stockholms Lokala Samorganisation (LS) företräder alla yrkesgrupper i Stockholm, men Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare är den dominerande föreningen. I slutet av mars 2024 beslöts att bilda ett vårdsyndikat, Solidariska Vårdarbetare, som välkomnar alla professioner och yrken inom vården. Målet är bland annat att arbeta för en rättvis och jämlik sjukvård både i och utanför Sverige (Lakartidningen.se 2024-04-09).

SAC organiserar alla arbetstagare och därmed även papperslösa migrantarbetare. Organisationen tillämpar numera ingen karenstid, d.v.s. en tidsperiod som någon måste ha varit medlem för att kunna få hjälp av förbundet i förhandlingar med arbetsgivaren. Detta är inte oproblemiskt:

Det händer förstås att folk blir medlemmar och får den hjälp de vill ha och sedan går ur. Men fler och fler stannar kvar. Ett fackförbund kan dock inte på lång sikt vara utan karenstid: Man måste ha fler medlemmar som inte har problem med arbetsgivaren än som har problem. Det blir en fråga om solidaritet. (John Nordmark, JN).

I och med att SAC:s föreningar ser stridsåtgärder som medel för att förändra arbetsplatserna och samhället, ingår föreningarna sällan kollektivavtal eftersom dessa medför fredsplikt. I de undersökta domarna tyder ingenting på, att de syndikat som är parter, själva har haft kollektivavtal. Kollektivavtal kan dock ändå bli aktuella i tvisterna på så sätt att en förening stöder sina krav för arbetstagarnas räkning på arbetsgivarens avtal med *en annan* organisation (till exempel Byggavtalet i AD 2023 nr 64 och nr 65 och Transportavtalet i AD 2024 nr 18).

## MIGRANTPROJEKTET

Arbete med migranter är inte någon ny företeelse inom SAC, vilket är naturligt eftersom syndikalismen enligt punkt 1. i SAC:s principförklaring (<https://www.>

sac.se/principforklaring) är en internationell fackföreningsrörelse. Stockholms LS var de första som organiserade papperslösa fackligt i Sverige. 'Papperslösagruppen' genomförde i början av 2000-talet några strejker och blockader mot restauranger med förlikningar om rimliga löner till de papperslösa anställda som resultat. Arbetet fick tidigt en del kritik inom rörelsen och framför allt från de etablerade fackliga organisationerna. (Ett sekel... 2012, s. 88 och 364 ff). Den interna kritiken mot den drivande lokala samorganisationen, Västerorts LS, gällde dock i hög grad att föreningsdemokrati och administration inte sköttes. Föreningen blev utesluten ur SAC år 2012 (JN).

I intervjuerna berättar representanterna om migrantprojektet:

Det nuvarande migrantprojektet i Stockholm har funnits i några år. Projektet växte fram utifrån aktivisters och medlemmars kontakter med migranter. Medlemmar som hade kunskaper i spanska eller ryska spelade en viktig roll. Deltagarna i projektet gjorde videos på Facebook om arbetstagares rättigheter på spanska och ryska och intresset för verksamheten växte. Folk blev medlemmar och stannade kvar i mycket högre grad än väntat. (JN)

I organisationens tvister med arbetsgivarna förekommer alla kategorier migranter: Arbetskraftsinvandrare, asylsökande/flyktingar eller papperslösa och EU-medborgare. Även mer "väletablerade" migranter som har personnummer och till och med svenskt medborgarskap förekommer. Men de flesta mål gäller migranter som inte kan svenska. Ryskspråkiga personer kommer främst från Centralasien (uzbeker, kirgizer) och från Ukraina, från hela det gamla sovjetimperiet och Östeuropa. Spanskspråkiga personer kommer främst från Chile, Colombia, Venezuela, Nicaragua och även Spanien. Inom sektionerna Zalandolagret och Medicarrier kommer medlemmarna från Etiopien, Eritrea, Somalia, Kurdistan och Syrien. (JN)

Utstationerade arbetare förekommer mycket sällan,  
 – men det händer att bolag påstår att arbetarna är utskickade från ett litauiskt, lettiskt eller polskt bolag för att undfly ansvar för svartjobb. Exempelvis anlitar ett svenskt bolag, medlem i Byggföretagen, krigsflyktingar från Ukraina. Ägaren säger till var och en av arbetarna "detta är din polske kurator" och ger dem varsin Messenger-kontakt. När vi kräver byggarnas löner säger bolaget: "De har aldrig varit anställda av oss, de var anställda av varsitt polskt bemanningsföretag". (Pontus Gustafsson, PG)

Vad gäller yrkesområden har Migrantprojektet hittills varit starkt dominerat av byggsektorn. *Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare*, som i Stockholm i sin tur är helt dominerat av migrantprojektet, bildades 2021 och har närmare 800 medlemmar. Till mötena varannan vecka brukar det komma ett hundratal medlemmar (Emil Boss, EB). Byggsyndikatet är också part i en mycket stor andel av SAC:s domar i AD.

Den 10 april 2024 bildades ett nytt syndikat, *Stockholms Städsyndikat – Solidariska Städare*, också det helt dominerat av migrantprojektet. På det konstituerande mötet, där dagordningen inklusive förslaget till stadgar gick igenom punkt för punkt på spanska, ryska och svenska, deltog ett trettiotal personer, företrädesvis kvinnor från Ukraina och olika länder i Latinamerika. Efter en presentationsrunda med berättelser om usla erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden, om avsaknaden av hjälp från arbetstagarorganisationerna och förväntningar på den nya föreningen, anmälde nio personer sitt intresse för att ingå i föreningens styrelse och blev valda. (Egna observationer vid besök).

## ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR OLIKA KATEGORIER ARBETSMIGRANTER I SVERIGE

Globaliseringen har medfört en ökning av antalet utländska arbetstagare i Sverige. Ökningen hänger samman med den fria rörligheten för arbetskraft i och med Sveriges inträde i EU, en omfattande arbetskraftsinvandring och att ett stort antal flyktingar har anlänt till Sverige. I det här avsnittet ges en översikt över de rättsliga villkoren i Sverige för de kategorierna. Bara huvudregler återges i en förenklad version av ofta mycket komplicerade regler. Tanken med översikten är att ge en bakgrund till de tvister som drivs i AD och till den miljö och utsatthet som präglar många migrantarbetares och i någon mån även arbetsgivares situation.

För migranter som vistas *legalt* i Sverige kan mycket olika rättsliga villkor gälla. De som kommer från länder inom EU kan vistas i Sverige med stöd av den fria rörligheten och sin *uppehållsrätt som arbetstagare*, som förutsätter att de har eller söker ett arbete. De ska då enligt artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) ha samma arbetsrättsliga rättigheter som medborgare i Sverige.

Så kallade tredjelandsmedborgare (från länder utanför EES och Schweiz) kan ha kommit till Sverige som *arbetskraftsinvandrare*. Sedan 2008 är det inte längre samhällets brist på arbetskraft utan enskilda arbetsgivare som avgör vilka yrkesgrupper eller personer som kan beviljas arbetsstillstånd. Ett arbetsstillstånd ska vara knutet till en viss arbetsgivare och ett visst arbete och utlänningen ska ha ett anställningsavtal där villkoren inte är sämre än enligt svenska kollektivavtal (6 kap. 2 och 2a §§ utlänningslagen (2005:716), UtL). (För fördjupning, se Herzfeld Olsson 2019). I november 2023 infördes ett krav på att anställningsavtalet ska ge ”god försörjning” = minst 80 procent av medianlönen i Sverige (5 kap. 8 a §,

Utlänningsförordningen, UtlF), för närvarande (sedan 18 juni 2024) en lön om 28 480 kr/månad.

Förutom det allmänna arbetstillståndet finns en lång rad *särskilda arbetstillstånd* i UtlL och UtlF, bland annat tillstånd enligt EU-direktiv. Villkoren varierar kraftigt mellan olika kategorier arbetstillstånd, men gemensamt är att de – enligt huvudreglerna – ska *återkallas* om anställningsvillkoren inte längre överensstämmer med svenska kollektivavtal (6 a kap. 12 §, 6 b kap. 17 §, 6 c kap 13 § och 7 kap. 7 e § UtlL). För säsongarbetare finns en lag (2018:318) om rätt till ersättning, när tillståndet återkallas på grund av brister hos arbetsgivaren. För övriga grupper med arbetstillstånd saknas sådan rätt till ersättning.

Andra som vistas i Sverige kan ha kommit som *flyktingar* och är antingen asylsökande eller har fått asyl och därmed arbetstillstånd eller har fått avslag på sin ansökan. Asylsökande personer kan få ett bevis om att de är *undantagna* från kravet på arbetstillstånd (5 kap. 4 § UtlF). Flyktingar från Ukraina har enligt bestämmelser i Massflyktsdirektivet, direktivet 2001/55/EG, fått tidsbegränsade uppehållstillstånd och arbetstillstånd (21 kap. 2 och 7 §§ UtlL). För arbetstillstånd för flyktingar ställs inga krav på anställningsvillkoren.

## VILLKOR FÖR PAPPERSLÖSA

Utländska medborgare som *saknar tillstånd* enligt reglerna ovan, brukar kallas *papperslösa* eller *irreguljära*. De kan exempelvis ha kommit in i landet på turistvisum och sedan stannat kvar. En ansökan om tillstånd eller om förlängning av ett tillstånd kan ha avslagits eller en uppehållsrätt har upphört. Ett arbetstillstånd kan ha löpt ut eller återkallats eller en anställning kan ha avslutats. ”Papperslöshet” kan därför täcka en rad olika situationer. Gemensamt för de olika situationerna är att de kan leda till *straff*, till böter, enligt 20 kap. 1 § UtlL. Både tredjelandsmedborgare och EES-medborgare får i sådana fall enligt huvudreglerna också *utvisas* (8 kap. 6 §, 10 § UtlL).

Andra bestämmelser om papperslösa gäller arbetsrättens område: En utlänning som har *en* anställning som kräver arbetstillstånd utan att ha det, kan dömas till böter (20 kap. 3 § UtlL). En arbetsgivare som har en utlänning anställd *utan föreskrivet arbetstillstånd*, det vill säga rätt typ av tillstånd, kan bland annat dömas till böter eller fängelse (20 kap. 5 § 2 p. UtlL). Dessa bestämmelser infördes i Sverige 2013 i och med Sanktionsdirektivet, EU:s direktiv 2009/52/EG (prop. 2012/13:125, s. 1). (Se vidare Selberg 2012).

I enlighet med Sanktionsdirektivet infördes även en lag (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige. Den lagen aktualiserar frågan om ”tillgång till rättvisa”: Hur ska en papperslös arbetstagare veta hur det går till att utkräva sina rättigheter?



Sanktionsdirektivet säger att medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva medel för olagligt anställda tredjelandsmedborgare att inge klagomål mot sina arbetsgivare (artikel 13). I Sverige har detta lett till en bestämmelse i 8 kap 10 i § utlänningsförordningen (2006:97), UtIF, som ger Migrationsverket eller Polismyndigheten skyldighet att vid utvisning informera om olika möjligheter att kräva betalning. Enligt en forskare uppfyller Sverige dock inte det kravet i Sanktionsdirektivets (Johansson 2024, s. 27).

Helt avgörande i detta sammanhang är vilka *arbetsrättsliga rättigheter* den person har, som är anställd utan arbetstillstånd. När sanktionsdirektivet infördes i Sverige, uttalades det vagt i förarbetena att den som arbetar utan tillstånd inte saknar rättigheter: Grundläggande skyddsregler inom arbetsrätt och arbetsmiljö kan i betydande delar tillämpas på dem som saknar tillstånd och även föreningsfriheten gäller oavsett utlännings migrationsrättsliga status (prop. 2012/13:125, s. 24).

## KONTROLLER, KRIMINALISERING OCH MYNDIGHETSSAMARBETE MOT ARBETSLIVSKRIMINALITET

Bland annat efter att ett omfattande missbruk av 2008 års regler om arbetskraftsinvandring konstaterats (prop. 2013/14:227) har olika typer av missförhållanden och kriminalitet på den svenska arbetsmarknaden diskuterats och åtgärder har vidtagits. Åtgärderna mot arbetslivskriminaliteten är utformade på sätt som förstärker många arbetstagares utsatthet och därmed både ökar behovet av och försvårar fackligt arbete. Därför redogör jag här kortfattat för åtgärder som vidtagits och diskussioner kring dem.

En rad kontroller har införts: Migrationsverket får sedan 2014 kontrollera att villkoren för ett arbetstillstånd är uppfyllda under tillståndstiden (6 kap. 6 a-c § UtIF) och brister kan innebära att tillståndet återkallas (7 kap. 7 e § UtL). Polismyndigheten har sedan 2018 enligt artikel 14 Sanktionsdirektivet fått utökade möjligheter att inspektera arbetsplatser *inom risksektorer* för att kontrollera att arbetsgivare inte har anställda som saknar rätt att vistas eller arbeta i Sverige (9 kap. 14–17 §§ UtL). (Se vidare prop. 2017/18:176).

Ett nytt brott, *människoexploatering*, infördes 2018 i 4 kap. 1 b § Brottsbalken, då exploatering av utsatta personer i olika verksamheter ansågs ha ökat under de senaste åren (prop. 2017/18:123). Bestämmelsen lyder: Den som, (...) genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, döms för människoexploatering till fängelse i högst fyra år.

Avsikten med kriminaliseringen var att motverka företeelser som *allvarligt kränker den enskildes frihet, frid och mänskliga värdighet* (prop. 2017/18:123 s. 34).



Bestämmelsen har kritiserats för att därmed sakna koppling till de lagar och kollektivavtal som gäller på arbetsmarknaden och för att inte ta de exploaterades perspektiv på tillräckligt allvar (Sjödén 2019). Av en ny rapport framgår också att åtalet för brottet människoexploatering sedan 2018 har *ogillats* i fem fall av sju och att domarna i de fallen i stället kommit att gälla bedrägeri eller brott mot utlänningslagen (Johansson 2024, s. 12). Sedan 2018 hade det därmed meddelats bara två fällande domar för människoexploatering. I oktober 2024 kom ytterligare ett fall: Hovrätten fastställde en dom i Lycksele tingsrätt och dömde två bärföretagare för grov människoexploatering till fängelse i två år och sex månader. (Mål: B 835-24).

En avgörande fråga för kriminaliseringen är vad begreppet arbetslivskriminalitet ska innefatta och därmed vem som riskerar upptäckt och straff vid inspektioner. Delegationen mot arbetslivskriminalitet som tillsattes 2021 gav en relativt vag och abstrakt definition i SOU 2022:36: *Kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal och som rör arbetslivet*. Mer konkreta exempel på arbetslivskriminalitet presenteras idag av Arbetsmiljöverket (AV) som fått i uppgift att samordna nio myndigheters arbete i sju *Center mot arbetslivskriminalitet*. Exempelen på båda ställena är av mycket olika karaktär. De ser inte ut att behöva vara kvalificerade förfaranden men att kunna vara brott mot såväl såväl brottsbalken som andra författningar och även mot avtal. Framför allt kan åtgärderna leda till straff för arbetsgivare som överträtt regler men också till straff och/eller utvisning för arbetstagare som drabbats av överträdelse. Detta har påpekats i ett remissvar (Juridiska fakultetsstyrelsen i Lund, Dnr V2024/641) på en utredning av delegationen mot arbetslivskriminalitet, SOU 2024:14. I remissvaret framhålls också att åtgärderna i flera fall gäller problem som det i den svenska modellen brukar anses vara fackliga organisationers uppgift att motverka.

SAC:s representant ger sin syn på begreppet och gränsdragningen:

Begreppet omfattar verksamheten i många av arbetsgivarorganisationernas medlemsföretag. Det visar på allvaret i verksamheten och att brott mot arbetsrättsliga regler hänger ihop med brott mot skattelagstiftning, utlänningslag och bidragsbrott. Men ur vår synvinkel är det svårt att dra gränsen mellan vad som är arbetslivskriminalitet och vad som är vanliga intresse- och rättstvister. (JN)

## VILKEN ÄR BAKGRUNDEN TILL SAC:S MÅNGA TVISTER I ARBETSDOMSTOLEN?

Som nämnts i inledningen driver SAC nu många tvister till Arbetsdomstolen. SAC har även tidigare drivit tvister i Arbetsdomstolen, företrädesvis tvister om föreningsrätt. Att organisationen nu driver ett särskilt stort antal tvister till domstolen hänger främst samman med en lagändring 2019 som innebar att dess rätt att vidta stridsåtgärder inskränktes. Lagändringen innebar den viktiga förändringen att stridsåtgärder som syftar till att utöva påtryckning i rättstvister, tvister om hur en lag- eller avtalsregel ska tolkas, har blivit olovliga (41e § MBL). I förhållande till arbetsgivare med kollektivavtal krävs att stridsåtgärden syftar till att uppnå kollektivavtal med arbetsgivaren (41d § 2 p. MBL). Ändringarna byggde på ett partsgemensamt förslag från LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv, som syftade till att stärka kollektivavtalet som fredspliktsskapande instrument (prop. 2018/19:105 s. 3). Ändringen innebar att regler i huvudavtal och praxis som sedan länge har gällt för dessa parter, fördes in i lagen. Lagändringen kom därmed att få effekt bara för organisationer utanför huvudorganisationerna.

Under remissbehandlingen av lagförslaget ovan framfördes motstridiga åsikter. Arbetsgivar-organisationerna menade bland annat att lagändringen var nödvändig för att den svenska modellen skulle fungera och respekteras. Även de etablerade arbetstagarorganisationerna LO, TCO och Saco var positiva, medan SAC och Hamnarbetarförbundet, som båda står utanför de organisationerna, ansåg att förslaget borde avvisas. Bland övriga remissinstanser menade Juridiska fakultetsstyrelsen, Lunds universitet, att förslaget innebar inskränkningar i en viktig och grundläggande rättighet och ifrågasatte de etablerade organisationernas rätt att begränsa andra organisationers handlingsutrymme (prop. 2018/19:105, s. 12). (Jämför Christensen 1983).

För föreningarna inom SAC har lagändringen medfört stora förändringar:

Före lagändringen kunde konflikter lösas med stridsåtgärder utan att man delade upp dem i olika tvistefrågor. Det betydde att vi kunde försöka lösa ett ärende med förfallna lönefordringar, uppsägning och för låga löner med en och samma åtgärd. Nu kan bara ”klara och förfallna” lönefordringar drivas in med stridsåtgärder, med indrivningsblockad. Det är en klart försämrad verktygslåda för oss, särskilt gentemot skurkar som struntar i rättsprocess och konkurs men ibland skulle vara mer känsliga för direkt aktion. Lagändringen gynnar den typ av arbetsmarknad som ingen seriös aktör vill ha. Nu måste vi belasta domstolarna med allt som inte kan lösas i förhandlingar. (JN)

## I VILKEN TYP AV TVISTER VÄCKER SAC TALAN I AD FÖR MIGRANTARBETARNAS RÄKNING?

Den svenska modellen bygger i mycket på att organisationer har kollektivavtal, men för tillträde till AD krävs inte i och för sig att en arbetstagarorganisation är kollektivavtalsbunden: I två fall kan en organisation utan kollektivavtal få tillträde till AD *som första instans*: Det gäller dels arbetstvister som avses i MBL, dels övriga arbetstvister, om den berörda arbetstagaren omfattas av arbetsgivarens kollektivavtal (2 kap. 1 § lagen 1974:371 om rättegången i arbetstvister, LRA). Men eftersom de allra flesta rättigheter i MBL kräver kollektivavtal och SAC sällan har kollektivavtal, kan bara några få typer av tvister bli aktuella. För SAC betyder ”tvister som avses i MBL” i praktiken bara dels kränkning av föreningsrätten enligt 8 § MBL, dels brott mot förhandlingsskyldigheten enligt främst 10 § MBL men även enligt 13, 15, 16 och 18 §§ MBL. I de undersökta domarna gällde tvisterna förutom i AD 2023 nr 44, bara 10 § MBL.

Av redogörelserna ovan för migrantarbetares anställningsvillkor ligger det nära till hands att anta att tvister om lön ofta uppstår. Lönetvister är också ytterst vanliga i SAC:s verksamhet, men i domstolen inleds de för det mesta med tvister om brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § MBL:

Även om tvisten främst rör utebliven lön, brukar föreningen först stämma för brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § MBL. Den som väcker talan måste då visa i stämningsansökan att den har haft ”laga skäl” för att vilja förhandla, d.v.s. peka på den obetalda lönen. I sitt svar måste arbetsgivaren ge sina argument, vilket gör det lättare att sedan driva lönefordran. Andra skäl kan vara att preskriptionstiderna är kortare i fråga om förhandlingsvägran än i fråga om lönefordran och att bevisfrågorna är mindre svåra. (JN)

## FÖRHANDLINGSVÄGRAN

De allra flesta (42 av 48) av SAC:s tvister i AD gäller, av skäl som nyss beskrivits, brott mot 10 § MBL, som ger en arbetstagarorganisations rätt till förhandling om förhållandet mellan arbetsgivaren och en medlem som är eller har varit anställd hos arbetsgivaren.

I ett av de många målen om brott mot förhandlingsskyldigheten (AD 2023 nr 69), infann sig arbetsgivaren i domstolen och bestred syndikatets krav. Domstolen gav i det fallet arbetsgivaren rätt: Arbetsgivaren *hade* fullgjort sin förhandlingsskyldighet: Någon skyldighet att anlita ett ombud som var vant vid förhandlingar fanns inte och arbetsgivaren hade argumenterat tillräckligt sakligt för sin ståndpunkt. Syndikatets talan avslogs och det fick ersätta arbetsgivarens rättegångskostnader om 292 000 kr, vilket tyder på vissa risker med att driva mål

om förhandlingsvägran, om arbetsgivarna infinner sig. (Att denna dom som ledde till ett avgörande i sak ändå inte refererats tyder på att den inte ansetts innebära någon förändring i rättsläget).

## TREDSKODOM, ÅTERVINNING OCH FÖRLIKNING

I de allra flesta av SAC:s fall i Arbetsdomstolen – i 39 av samtliga 48 fall, och med några få undantag i de 42 fallen av förhandlingsvägran – är utvecklingen dock en helt annan än den ovan: Arbetsgivaren svarar inte på stämmningsansökan eller infinner sig inte i domstolen.

Arbetsgivarna kommer eller kommer inte till förhandlingarna. ”Vi tänker inte betala” säger de. De bryr sig inte om ifall de går i konkurs. De går i konkurs, lever på lönegaranti, bildar nytt företag och går i konkurs igen. Arbetslivskriminaliteten har ofta samband med annan kriminalitet. Många kommer till Sverige för att få jobb, andra kommer hit för att utnyttja sina landsmän. (JN)

Om svaranden – den part som det ställs krav på – antingen inte har svarat skriftligt på stämmningsansökan inom tre veckor eller inte har inställt sig till en förberedelseförhandling i domstolen, kan tredskodom meddelas (42 kap. 11 och 12 §§ Rättegångsbalken, RB), vilket betyder att tvisten avgörs enligt kärandens yrkanden. En tredskodom kan också bli resultatet, om arbetsgivaren ”inte har angett några skäl för sitt bestridande som kan vara av betydelse vid prövning av saken” (AD 2023 nr 35). Inte bara SAC:s tvister leder många gånger till tredskodom: Även Byggnadsarbetareförbundet är part i ett antal sådana mål, se t.ex. AD 2023 nr 1 och nr 40, AD 2024 nr 25 och 27. I alla dessa fall finns företag i byggbranschen på svarandesidan.

Att tredskodomar blivit vanligare hänger också ihop med att det blivit tufft på byggmarknaden. Våra motparter väljer att plocka ut pengarna ur sina bolag och gå i konkurs i stället för att betala av och gå vidare: ”Vi får ändå inga nya uppdrag” säger de. (JN)

Den som blivit föremål för en tredskodom har rätt att inom en månad begära återvinning (44 kap. 9 § RB), vilket betyder att handläggningen tas upp på nytt. Förhandlingarna kan då leda till att en ny dom meddelas eller att en förlikning ingås och att tredskodomen upphävs. Om däremot återvinning inte söks inom en månad, står domen fast.

Ett exempel på fall där en förlikning ingåtts efter återvinning är AD 2023 nr 62. Arbetsdomstolen hade meddelat tredskodom där ett bolag blev skyldigt att betala 50 000 till Byggsyndikatet för brott mot 10 § MBL (AD 2023 nr 19). Bolaget ansökte om återvinning: Skadeståndsbeloppet var för högt. En förlikning ingicks som innebar

att bolaget skulle betala 5 000 kr per månad under åtta månader och även åtog sig att inställa sig till förhandling med Byggsyndikatet om obetalda löner för två ukrainska byggnadsarbetare. Arbetsdomstolen stadfäste förlikningen, vilket innebär att rätten inte kan ta upp den till ny prövning (17 kap. 11§ RB).

Vilka är då för- och nackdelarna för föreningen och medlemmen med en förlikning och vilka intressen vägs mot varandra i förhandlingarna?

Fördelen med en förlikning jämfört med en dom är att vi då vet att vi är med och styr processen och slipper riskera att helt förlora. Fördelen med en förlikning i Arbetsdomstolen jämfört med en ”privat” förlikning är att vi kan få en stadfästelse, även om den kanske blir till ett lägre belopp. Om arbetsgivaren senare går i konkurs och slutar betala, har vi en exekutionstitel och kan ta stadfästelsen till kronofogden. Vi är också *tvungna* att gå till förlikning, eftersom vi har så många fall. Effekterna för medlemmarna blir större om vi förlikar många fall än om vi tar några få fall till huvudförhandling i domstolen. (JN)

Chefen undrade om han kunde slippa skadestånd till fackföreningen, om han betalade ut lönerna. Vi samtyckte till det. Målet är att medlemmarna ska få sina löner. Förlikningarna har inneburit att bolagen har betalat medlemmarnas löner och i vissa fall även ett mindre skadestånd till fackföreningen. Vi väger till exempel in utsikten att driva tvisten vidare, hur stor risk det är att bolaget går i konkurs och om medlemmen är i ett ekonomiskt utsatt läge eller ej. Vår allmänna hållning är att medlemmens krav går först. (EB)

Det finns samtidigt gränser för vad som kan ingå i en förlikning:

I ett fall blev föreningens ombud hotad av arbetsgivaren i Arbetsdomstolens entré. Ombudet spelade in hoten i smyg och polisanmälde sedan arbetsgivaren för övergrepp i rättsak. Arbetsgivaren försökte senare förmå ombudet att dra tillbaka polisanmälan som ett led i förlikningen, men det avvisades. (EB)

## LÖNEFORDRAN

Twisterna i Arbetsdomstolen om förhandlingsskyldighet gäller som framgått ovan i grunden för det mesta lönefordran. Om en lönefordran är klar och förfallen, kan den bli föremål för en indrivningsblockad (41 § 3 st. MBL), en tillåten stridsåtgärd. Ifall parterna däremot är oense om orsaken till eller storleken av lönefordran, är det en rättstvist och stridsåtgärder är otillåtna.

De allra flesta rättstvister löser sig i förhandlingar utan stämning till AD, men det förekommer att förlikning sker först efter att syndikatet har hotat bolaget med stämning till AD:

Två papperslösa uzbekiska snickare hade renoverat fasaden på ett varuhus. En natt hade byggnadsställningar stulits och chefen hade dragit av stora summor på arbetarnas löner: Det var arbetarnas ansvar att se till att ingenting blev stulet. Vi förklarade att han måste betala den innehållna lönen. Chefen svarade att ”facket får säga vad de vill, jag tänker inte betala”. Då stämde vi bolaget för förhandlingsvägran. När domstolen hade delgivit bolaget, hörde chefen av sig direkt och ville förlikas. Bolaget skrev under ett förlikningsavtal om lönerna, vi meddelade domstolen att parterna hade förlikats och förhandlingarna där ställdes in. (EB)

Vissa tvister om lönefordran leder ändå till Arbetsdomstolen. I AD 2023 nr 64 krävde Byggsyndikatet löner och semesterersättning till två arbetstagare. Till det kom påföljdsavgifter enligt Byggavtalet, eftersom bolaget hade betalat efter förfallodatum. Bolaget var därmed skyldigt de två arbetstagarna sammanlagt cirka 149 000 kr och även 20 000 var i allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen. Tvisten avslutades med tredskodom, som kom att stå fast, eftersom bolaget inte sökte återvinning.

I AD 2023 nr 65 blev utgången en annan: Stockholms LS hade begärt ersättning för medlemmars räkning för bland annat timlön, arbetstidsförkortning, helglön och overtids- och semesterersättning enligt anställningsavtalen och Byggavtalet samt allmänt skadestånd för brott mot 30 § semesterlagen, totalt 292 473 kr. Arbetsgivaren infann sig inte till förhandlingar och domstolen meddelade i mars 2022 tredskodom (AD 2022 nr 19). Arbetsgivaren begärde då återvinning och först ett och ett halvt år senare ledde förhandlingar till en förlikning, där de båda arbetstagarna fick ut sammanlagt 120 000 kr, d.v.s. mindre än hälften av det som ursprungligen begärts. Domstolen stadfäste förlikningen och undanröjde därmed tredskodomen.

Att förhandlingarna tog så lång tid berodde bland annat på att motparten hade hotat Stockholms LS:s ombud, som fick bytas ut och att många förlikningsbud hade bollats fram och tillbaka. Samtidigt hade bevisläget försämrats kraftigt i och med att vittnena och de berörda medlemmarna inte längre var tillgängliga i Sverige. (Rasmus Hästbacka, RH).

Åter andra fall löses på helt andra sätt:

Bolagen löser en konflikt kring löner genom att säga till arbetstagarna att ”vi kommer att gå i konkurs, men ni får era pengar”, vilket ofta betyder att arbetstagarna får mer i statlig lönegaranti än de skulle ha fått i lön. Konkursförvaltaren och bolaget pratar ihop sig. Konkursförvaltaren vill få det hela överstökad, vilket kan betyda antingen att han inte godtar några ansökningar alls eller att han släpper igenom alla ansökningar. Det förekommer att advokatbyråerna går blint på arbetsgivarnas uppgifter och skickar in lönespecifikationer för alla anställda, inte bara för dem som omfattas av konkursen. Man skulle vänta sig att konkursförvaltarna har koll på arbetsgivarnas brottslighet, men det har de inte. (JN)

## HUR BERÄKNAS LÖNERNA I TVISTER OM RÄTT TILL LÖN?

Som framgått av inledningen ska anställningsvillkoren för arbetsmigranter i de flesta fall enligt olika regler utgå från svenska kollektivavtal. Föreningarna inom SAC brukar inte själva ha kollektivavtal men förhandlingarna om löner kommer ändå ofta att utgå från kollektivavtal:

I tvister om medlemmarnas rätt till lön stödjer vi oss i första hand på kollektivavtalet, om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden och i andra hand på anställningsavtalet, om det finns något. Om anställningsavtalet är förmånligare än kollektivavtalet utgår vi från det. I fråga om lön för papperslösa stöder vi oss på ”papperslösalagen”, lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige, och slutligen – ifall en lön är oskäligt låg – kan vi använda oss av 36 § avtalslagen. Det händer också att vi stöder på arbets- och anställningsvillkor som verkar motsvara beskrivningen av brottet människoexploatering. Då gör vi en polisanmälan. Ibland får då arbetstagaren tillfälligt uppehållstillstånd för att medverka i polisutredningen (enligt 5 kap. 15 § UtL) och på så sätt blir det samtidigt lättare för oss att driva deras ärende. (JN)

I ”Papperslösalagen” är presumtionen (utgångspunkten) dels att lönen motsvarar den minimilön som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, dels att tre månaders heltidsarbete har utförts (5 §). Om något annat kan visas av någon av parterna, gäller det.

Lagen gör det lättare att få lönekraven erkända: Papperslösa har rätt till lön. Presumtionen fyller dessutom en särskilt viktig funktion i Sverige, eftersom



det inte finns någon helt säker lägsta gräns för lönen. Bevisning är mycket svårt i papperslösafallen. (JN)

## ANDRA TYPER AV TVISTER?

Till ”arbetstvister i övrigt”, som ska tas upp av Arbetsdomstolen, ifall den berörda arbetstagaren omfattas av arbetsgivarens kollektivavtal (2 kap. 1 § 2 p. LRA) hör tvister om anställningsskydd.

I brist på aktuell rättspraxis är det något oklart vilket anställningsskydd som idag tillkommer arbetsmigranter i olika situationer. En tvist om uppsägning behandlades i AD 1979 nr 90, där en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare p.g.a. att denne förlorat sitt arbetstillstånd. I det fallet ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade gjort rätt: Eftersom det är straffbart att ha en utlänning anställd utan arbetstillstånd, kan arbetsgivaren inte ställas till svars för att ha sagt upp en person i en sådan situation. Domen har senare diskuterats utifrån frågan om vilka rättigheter som ska anses tillkomma arbetstagare som saknar föreskrivet arbetstillstånd (Herzfeld Olsson 2019–20, s. 660 f.). Selberg (2014 s. 382), diskuterar samma frågor med argumentet att arbetsrättsliga bedömningar måste göras fristående från migrationsrätten: I och med att den som utför arbetet är en *arbetstagare*, bör arbetsrätten sättas främst.

Bland SAC:s tvister i Arbetsdomstolen under 2023 – april 2024 finns bara en dom (AD 2024 nr 18) som rör uppsägning eller avsked. I målet förliktes dock parterna och därmed skapades ingen klarhet om domstolens syn på det avsked och den föreningsrättskränkning som tvisten enligt Stockholms LS gällde. Förlikningsavtalet innehöll huvudsakligen att arbetstagarens anställning skulle upphöra utan företrädesrätt till återanställning och att bolaget skulle betala honom sex månadslöner.

Några andra typer av tvister än de nu nämnda, som rört förhandlingsskyldighet, lönefordran och i någon mån anställningsskydd, förekommer inte bland SAC:s tvister i Arbetsdomstolen under perioden jan. 2023 – maj 2024.

Även diskriminering kan förekomma, till exempel av någon etnisk grupp, men frågor om diskriminering liksom frågor om föreningsrättskränkning är svåra och tidskrävande att driva. Vi överlåter gärna diskrimineringsfrågorna till diskrimineringsbyråerna. (JN)

SAC:s föreningar är också parter i tvister som inte tas upp av AD som första instans utan i tingsrätten, exempelvis när motparten är ett bolag utan kollektivavtal, vid konkursansökan eller vid överprövningar av lönegaranti.

## HUR PÅVERKAS DET FACKLIGA ARBETET AV ARBETSLIVSKRIMINALITETEN?

Ju mer vi organiserar migrantarbetare, desto mer har vi med arbetslivskriminalitet att göra. Man kan också vända på det och säga att anledningen till att det gått så bra att organisera migrantarbetare och driva deras ärenden, är att arbetslivskriminaliteten är så utbredd. Arbetslivskriminalitet kan vara "helsvensk" i betydelsen att alla aktörer är svenska, men det är på migrantarbetarna som man kan göra de stora vinsterna. (JN)

I intervjuerna ges många exempel på uttryck som arbetslivskriminaliteten tar sig i förhållande till arbetstagarerna och vilka konsekvenser dessa kan få för medlemmarna och den fackliga verksamheten:

Vi har ofta har med rent kriminella att göra. Vissa skurkar återkommer och vissa upplägg återkommer. Även vissa motpartsombud återkommer. Vi hanterar detta genom att hålla oss till det fackliga arbetet bestående av medlemskap-förhandling-rättstvist-kronofogden- konkurs-indrivningsblockad osv., men vi försöker också ha koll på migrationsrättsliga följder och att skatt och arbetsgivaravgifter betalas. Det blir lätt att vi hjälper medlemmar med kontakt med bank, Migrationsverket, Skatteverket, Polisen etc., men det försöker vi begränsa. (JN)

Det kan finnas risker med att inleda förhandlingar. Rent konkret betyder hoten att vi måste analysera hur pass utsatt en medlem är innan vi påkallar MBL. Vet chefen var medlemmen bor? Vet chefen var medlemmens familjemedlemmar bor? Vad kan konsekvensen för den papperslösa medlemmen bli om chefen blir upprörd och hämndlysten? (EB)

Papperslösa arbetstagarare har blivit hotade av arbetsgivaren med att de blir deporterade om de klagar. Arbetsgivaren ringer senare gränspoliserna och tipsar om att det finns papperslösa arbetare på *det egna* byggprojektet. Han har nämligen byggt upp en stor löneskuld till arbetarna och har mycket att vinna om de sätts i förvar och utvisas. (EB)

Kriminella arbetsgivare kan använda sig av hot om utvisning. Det kan drabba både dem som redan är papperslösa och dem som förlorar sina uppehållstillstånd när de går i tvist om lön eller blir uppsagda/avskedade från den arbetsgivare som är förutsättningen för arbetstillståndet. För personer med arbetstillstånd har hotet om förlust av detta och därmed utvisning inneburit

att arbetsgivaren kräver att arbetstagaren i efterhand och i kontanter betalar tillbaka mellanskillnaden mellan den tidigare lönen och de nya kraven på ”god försörjning”. (JN)

I intervjuerna framfördes förslag på förändringar av lagstiftningen som skulle kunna minska migranternas rättslöshet, begränsa arbetslivskriminaliteten och underlätta det fackliga arbetet:

- Att lagen om anställningsskydd ska omfatta även papperslösa.
- Att entreprenörsansvaret ska gälla i alla branscher, inte bara i Byggbranschen. (Entreprenörsansvaret innebär att en arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare istället kan få betalt från uppdragsgivaren eller huvudentreprenören enligt Lagen 2018:1472 om entreprenörsansvar för lönefordringar, förf.s anm.).
- Att konkursförvaltare ska få ökat ansvar för att granska konkursbolaget, anmäla brott och utreda anställningsförhållanden.
- Att en person ska kunna få tillfälligt uppehålls- och arbetstillstånd under en arbetsrättslig tvist. Till skillnad från fallet vid utredningar av brott (enligt 5 kap. 15 § UtL) finns idag ingen rätt till uppehålls- och arbetstillstånd under utredningen för den som blivit utsatt för oskäliga arbetsvillkor. Om migranten hade rätt att vistas och arbeta i landet under en tvist, skulle hotet om utvisning förlora verkan.

## VILKA ÄR ENLIGT INTERVJUPERSONERNA EFFEKTERNA AV SAC:S FACKLIGA ARBETE?

Effekterna av det fackliga arbetet för migranterna är många. Vad först gäller det direkt ekonomiska utfallet, resulterar det stora antalet ärenden i kompensation för många migrantarbetare. Som exempel lyckades Solidariska byggare totalt sett – via förhandlingar eller domstolstvister – utverka över 11 miljoner kronor i löner och skadestånd till medlemmarna 2023. (EB)

För syndikaten är de direkt ekonomiska effekterna sämre. Vad gäller brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § MBL har syndikaten i majoriteten av fallen yrkat 50 000 kr i allmänt skadestånd. I AD 2023 nr 44 och AD 2024 nr 9 gällde yrkandena högre belopp: 60 000 kr respektive 100 000 kr i ett fall då det rörde brott mot 10, 15 och 16 §§ MBL, men domstolen gav i de fallen inte bifall. Skadestånden i dessa fall tillfaller förbundet. Ifall de gick till medlemmarna skulle problem med skatter och arbetsgivaravgifter uppstå. Vad gäller ersättning för rättegångskostnader begär ombuden för Byggsyndikatet och Stockholms LS samma arvoden som andra juridiska ombud, cirka 2 500 kr per timme.

Det brukar betyda omkring 20 000 i ersättning vid tredskodomar, med små avvikelser (AD 2024 nr 10: 30 000 kr och AD 2024 nr 22: 12 000 kr).

Problemen uppstår när det kommer till verkställighet av betalningarna:

Vi skickar domarna till Kronofogden, men vi får sällan pengar. Bolagen har inga tillgångar, de är bara papperskonstruktioner. Det händer att bolagen betalar och även kommer till förhandling efter domen, men kanske fem av sex fall leder inte till någon betalning. Anledningen är konkurser eller att bolag och enskilda firmor har så stora skatteskulder att det tar flera år för Kronofogden att utmäta våra fordringar. Vår fordran är helt oprioriterad i en konkurs. Vi tar av våra stridsfonder för att finansiera verksamheten. (JN)

Effekterna i övrigt av föreningarnas arbete, på större sammanhang, kan enligt en av intervjupersonerna vara många:

Förutom det rent ekonomiska resultatet kan det fackliga arbetet påverka migrantarbetarna genom att det sprids information om att det finns rättigheter som de kan utkräva. Det fackliga arbetet kan också påverka arbetsgivarna på så sätt att de vet att fackföreningen finns, att det går att komma överens, och att arbetstagarna kan kräva sina rättigheter, vilket kan minska incitamentet att exploatera från början. Vidare kan arbetsgivarnas organisationer tvingas ta ställning till uteslutning av medlemmar som bryter mot kollektivavtalet och även välja att inte företräda arbetsgivaren i domstol. Myndigheterna kan påverkas när de upptäcker att deras arbete mot kriminalitet blir kontraproduktivt i och med att arbetsgivaren alltid kommer undan, när arbetstagaren utvisas. Slutligen kan även andra fackföreningar påverkas eftersom det blir tydligt att det faktiskt går att organisera migrantarbetare och att den svenska modellen brister där. (JN)

## SAMMANFATTNING/DISKUSSION:

Ett stort antal tvister i Arbetsdomstolen ingår idag som ett led i SAC Syndikalisternas fackliga arbete bland migrantarbetare med internationalisering, decentralisering och självorganisering som viktiga principer. Bakgrunden till det kraftigt ökade antalet tvister i Arbetsdomstolen är främst lagändringar som förbjuder vissa slag av stridsåtgärder, som organisationen brukat använda i sin kamp. Lagstiftningen har medfört att en liten fackförening har kommit att ta upp mycket resurser för Arbetsdomstolen i fall som inte är av någon betydelse för rättstillämpningen.

För SAC har lagändringen bland annat medfört att tvister med arbetsgivare om förfallna lönefordringar, uppsägning och för låga löner, som tidigare kunde

lösas med en och samma stridsåtgärd, nu måste ”delas upp” i olika tvister i domstolen. Idag gäller SAC:s tvister i Arbetsdomstolen främst brott mot den allmänna förhandlingsskyldigheten och migrantarbetares lönefordran. Vad som i grunden är lönetvister, inleds av förhandlingstekniska skäl och på grund av frågor om preskription och bevisning med att SAC väcker talan om förhandlingsvägran. De tvisterna har sinsemellan likartade förlopp med treskodomar om skadestånd till organisationen som resultat, eftersom motparten mycket ofta inte svarar respektive inte finner sig i domstolen.

De allra flesta av SAC:s tvister med arbetsgivare löses dock i förhandlingar utanför domstol. På liknande sätt föredrar organisationens föreningar oftast förlikningar i domstolen i lönetvisterna. Det minskar risken att förlora helt och förlikningar blir även nödvändiga eftersom antalet fall är stort. Vidare blir effekterna för medlemmarna större om många fall förlikas än om några få fall leder till huvudförhandling i domstolen. Fördelen med en förlikning i *domstol* är att organisationen kan få en stadfästelse och därmed en exekutionstitel till kronofogden ifall arbetsgivaren senare går i konkurs och slutar betala. I förhandlingar om skadestånd till föreningen och ersättningar till medlemmarna för obetalda löner görs avvägningar mellan olika risker, men en allmän hållning är att medlemmens krav går först.

I tvister om medlemmarnas rätt till lön stödjer sig organisationen i första hand på kollektivavtalet, om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden. På ett generellt plan upprätthåller organisationen på så sätt lönenivåerna i kollektivavtal, även om det gäller en annan organisations avtal och ersättningen går till SAC:s medlemmar. ”Papperslösalagen”, blir aktuell eftersom den faktiskt ger papperslösa rätt till lön och i brist på säker lägsta gräns för lönen i svensk rätt. Om arbets- och anställningsvillkoren verkar motsvara brottet människoexploatering, görs en polisanmälan.

Vid sidan av förbudet mot vissa stridsåtgärder är den ökade arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden orsak till SAC:s ökade antal domstolstvister. I kampen mot arbetslivskriminaliteten tydliggörs skillnaderna mellan den svenska modellens principer om samarbete mellan parterna i kollektivavtal, arbetsfred och lag och ordning å ena sidan och SAC:s principer om internationalism, decentralisering och direkt aktion å andra sidan. I den svenska modellen är migrationsrättens regler, som bygger på nationell suveränitet, överordnade arbetsrättens. Med SAC:s principer däremot är arbetsrätten/ arbetstagarnas rättigheter överordnade migrationsrättens regler.

SAC:s arbete syftar till att genomdriva förbättringar av arbetstagarnas livsvillkor oavsett deras migrationsrättsliga status. I det arbetet uppenbaras lagstiftning och myndighetsåtgärder som bidrar till migrantarbetarnas utsatthet och avsaknad av tillgång till rättvisa. Det tydligaste exemplet är utvisningen av arbetstagare som

utnyttjats. Avsaknaden av anställningsskydd och (i de flesta fall) av rätt till ersättning för utfört arbete samt bristande kontroll vid beslut om lönegaranti är andra exempel som alla samtidigt kan gynna arbetslivskriminaliteten.

Intervjupersonernas exempel från arbetet i migrantprojektet tyder på att de fackliga tvisterna påverkas såväl av hot om våld som av arbetsgivarnas hot om att tillämpa migrationsrättsliga regler. De visar att migrationsrättens regler om utvisning av arbetstagare på grund av att de vistas olagligt i landet men även utvisning på grund av *arbetsgivarens* regelöverträdelse spelar de arbetslivskriminella i händerna. Samtidigt har åtgärder som syftar till skydd för migrantarbetare gjorts i det närmaste verkningslösa. Kriminaliseringen av arbetskraftsexploatering har gjorts tandlös och åtgärder för tillgång till rättvisa enligt sanktionsdirektivet har inte införts på ett sådant sätt att de främjar papperslösas möjligheter att utkräva sina rättigheter. Sammanfattningsvis kan sägas att den svenska modellens grundidéer utmanas inte bara av SAC och arbetslivskriminaliteten utan också av sådana statliga åtgärder med inspektioner och myndighetsingripanden som innebär inblandning i arbetsmarknadens parter förhållanden.

## REFERENSER

AD 1979 nr 90  
 AD 2022 nr 19  
 AD 2023 nr 1  
 AD 2023 nr 19  
 AD 2023 nr 35  
 AD 2023 nr 40  
 AD 2023 nr 44  
 AD 2023 nr 62  
 AD 2023 nr 64  
 AD 2023 nr 65  
 AD 2023 nr 69  
 AD 2024 nr 9  
 AD 2024 nr 10  
 AD 2024 nr 18  
 AD 2024 nr 22  
 AD 2024 nr 25  
 AD 2024 nr 27

Arbetsmiljöverket (2024) <https://www.av.se/arbetsmiljoarbe-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/sa-jobbar-myndigheterna-mot-arbetslivskriminalitet/>. Tillgänglig 2024-12-04

Christensen, A (1983) Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen, i R. Fahlbeck och C. M. Roos (red.), *Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz*. Juridiska Föreningen i Lund.

Ett sekel av syndikalism (2012), Sveriges arbetares centralorganisation 1910 – 2010, Federativs förlag.

Herzfeld Olsson, P. (2020). Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen. *Juridisk Tidskrift*, 2019(3), 638-670.

Hovrättens för Övre Norrland dom meddelad 2024-10-24 i mål B 835-24.

Johansson, M.C., (2024) *Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden – en uppföljning*. Rapport för Jämställdhetsmyndigheten och Östersjöstaternas råd .

Kjellberg, A. (2024) *Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century* Lund University (2017/2024).

Lakartidningen.se, Tillgänglig 2024-04-09.

Prop. 2012/13:125, Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare.

Prop. 2013/14:227 Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring.

Prop. 2017/18:123 Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering.

Prop. 2017/18:176 Utökade möjligheter till arbetsplatsinspektioner.

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

SAC:s principförklaring. (<https://www.sac.se/principforklaring/>) Tillgänglig 2024-04-12.

Schmidt, F (1973), *Arbetsrätt I*, Institutet för rättsvetenskaplig forskning. Nordstedts

Selberg, N (2012), Åtgärder mot dem som tillgodogjort sig papperslösas arbete, i Nyström, Edström & Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Liber.

Selberg, N (2014) Arbetsrätt i centrum och periferi – Migrationsrätt, arbetsrätt och (ir)reguljär arbetskraftsmigration, *I Festskrift till Catharina Calleman, I rättens utkanter*, lustus.

Sjödén, E. (2019). Människoexploatering – en analys av ett straffbuds förhållande till regleringen av arbetsmarknaden. *Juridisk tidskrift*, 20(3), 696-716.

SOU 2022:36 Arbetslivskriminalitet. En definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge.

SOU 2024:14 Arbetslivskriminalitet – myndighetssamverkan, en gemensam tipsfunktion, lärdomar från Belgien och gränsöverskridande arbete.

## ABSTRACT

Today, the Swedish syndicalist trade union federation (SAC) is a party in a large number of cases in the Swedish Labour Court. Most of these cases are part of the organization's struggle for migrant workers. In this article, the background and the outcome of the cases are investigated. The impact of labour market crime is discussed and so are the effects of trade union activities concerning the situation of migrant workers and society at large. Finally, various legal measures are proposed which could promote union activities and thereby also the work against labour market crime.

*Keywords:* Migrant workers, Syndicalist, labour market crime, exploitation, irregular workers